

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
СУМСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

**КОМПЛЕКСНИЙ ПОРТРЕТ
ПРАЦЕЗДАТНОГО НАСЕЛЕННЯ
ПРАЦЕНАДЛИШКОВИХ ТЕРИТОРІЙ СУМСЬКОЇ
ОБЛАСТІ: СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ**

Колективна монографія

За заг. ред. канд. філос. н., доц. Н. Д. Світайло

ВИДАНО НА ЗАМОВЛЕННЯ ДЕПАРТАМЕНТУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
СУМСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ЗА ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Суми–2020

УДК 316.334.3
К72

*Рекомендовано до видання
вченою радою Сумського державного університету
(протокол №10 від 19.03.2020 року)*

Рецензенти:

- Ю. О. Остапець* – доктор політичних наук, доцент, декан факультету суспільних наук ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (м. Ужгород)
В. І. Підлісний – кандидат педагогічних наук, доцент, директор Сумського обласного центру зайнятості (м. Суми)

К72 **Комплексний портрет працездатного населення працenaдлишкових територій Сумської області: соціальні аспекти:** колективна монографія / за заг. ред. Н. Світайло. – Суми : ФОП Цьома С.П., 2020. – 198 с.

ISBN 978-617-7487-64-6

Монографія «Комплексний портрет працездатного населення працenaдлишкових територій Сумської області: соціальні аспекти» підготовлена в рамках виконання науково-дослідної роботи «Дослідження шляхів удосконалення структури та рівня зайнятості населення працenaдлишкових територій Сумської області» на замовлення Департаменту соціального захисту населення Сумської ОДА в рамках виконання проєкту за фінансової підтримки Європейського Союзу.

Видання підготовлене колективом у складі: Н. Д. Світайло (керівник), О. П. Бойко, М. В. Дубровського, Г. В. Євсєєвої, С. М. Короля, А. М. Костенко, О. В. Купенко, А. Є. Лебеда, М. С. Назарова, В. П. Павленка, В. М. Семенова, О. О. Тулякова. В основу видання покладено результати соціологічних досліджень, спрямованих на вивчення соціальних аспектів, які характеризують працездатне населення регіону, зумовлюють структуру безробіття та міграцію, стримують реалізацію потенціалу людини за місцем проживання і можуть бути основою для пошуку можливих соціальних, інфраструктурних, інформаційних «точок зростання» всередині територіальних громад.

Для фахівців у сфері соціальної роботи та державного управління, активу новостворених об'єднаних територіальних громад, а також науковців, студентів та широкої громадськості.

УДК 316.334.3

ISBN 978-617-7487-64-6

© Колектив акторів, 2020
© ФОП Цьома С.П., 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ	7
1.1 Переваги і ризики працenaдлишковості: підходи до аналізу	7
1.2 Сучасний стан ринку праці регіону: соціальні аспекти	12
1.3 Методологія створення комплексного портрету працездатного населення працenaдлишкових територій	31
РОЗДІЛ 2. УЗАГАЛЬНЕНИЙ ПОРТРЕТ ПРАЦЕЗДАТНОГО НАСЕЛЕННЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ ...	35
РОЗДІЛ 3. Комплексні портрети працездатного населення працenaдлишкових територій	54
3.1 Загальні зауваження	54
3.2 Білопільська міська об'єднана територіальна громада	55
3.2.1 Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ	55
3.2.2 Характеристика працездатного населення ОТГ	56
3.2.3 Рівень та сфери зайнятості	57
3.2.4 Соціальне навантаження на працюючих	58
3.2.5 Трудова міграція	59
3.2.6 Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування	59
3.2.7 Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування у Білопільській міській ОТГ	69
3.3 Буринська міська об'єднана територіальна громада	71
3.3.1 Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ	71
3.3.2 Характеристика працездатного населення ОТГ	73
3.3.3 Рівень зайнятості	74
3.3.4 Соціально-професійні характеристики працездатного населення	75
3.3.5 Соціальне навантаження на працююче населення	76
3.3.6 Трудова міграція	77
3.3.7 Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування	78
3.3.8 Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування у Буринській міській ОТГ	91
3.4 Місто Глухів	94
3.4.1 Соціально-демографічна характеристика населення	94
3.4.2 Характеристика працездатного населення	95
3.4.3 Рівень зайнятості	96
3.4.4 Соціально-професійні характеристики працездатного населення	97
3.4.5 Соціальне навантаження на працюючих	97
3.4.6 Трудова міграція	99
3.4.7 Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування	99
3.4.8 Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування у місті Глухові	110
3.5 Конотопська міська об'єднана територіальна громада	112
3.5.1 Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ	112
3.5.2 Характеристика працездатного населення ОТГ	113
3.5.3 Рівень зайнятості	113
3.5.4 Соціальне навантаження на працюючих	114
3.5.5 Трудова міграція	115

3.5.6	Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування	115
3.5.7	Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування у Конотопській міській ОТГ	129
3.6	Путивльська міська об'єднана територіальна громада	132
3.6.1	Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ	132
3.6.2	Характеристика працездатного населення ОТГ	133
3.6.3	Рівень зайнятості	134
3.6.4.	Соціально-професійні характеристики працездатного населення	136
3.6.5	Соціальне навантаження на працюючих	137
3.6.6	Трудова міграція	138
3.6.7	Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування	139
3.6.8	Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування в Путивльській ОТГ	151
3.7	Сумська міська об'єднана територіальна громада	153
3.7.1	Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ	153
3.7.2	Характеристика працездатного населення ОТГ	154
3.7.3.	Рівень зайнятості	154
3.7.4	Соціальне навантаження на працюючих	156
3.7.5	Трудова міграція	157
3.7.6	Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування	158
3.7.7	Загальні висновки щодо портрету працездатного населення Сумської об'єднаної територіальної громади за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування	170
3.8	Шосткінська міська об'єднана територіальна громада	172
3.8.1	Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ	172
3.8.2	Характеристика працездатного населення ОТГ	173
3.8.3	Рівень зайнятості	173
3.8.4	Соціально-професійні характеристики працездатного населення	175
3.8.5.	Соціальне навантаження на працюючих	175
3.8.6	Трудова міграція	176
3.8.7	Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування	177
3.8.8	Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування в Шосткінській міській ОТГ	188
ВИСНОВКИ	190
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	193

ВСТУП

Створення комплексного портрету працездатного населення працездатних територій Сумської області викликане необхідністю вивчення та активізації процесів розбудови соціальних та економічних механізмів всередині громад, здатних на постійній основі забезпечувати розвиток людського потенціалу через вдосконалення структури та рівня зайнятості населення.

Видання підготовлене в рамках виконання проекту «Дослідження шляхів вдосконалення структури та рівня зайнятості населення працездатних територій Сумської області», що реалізується за рахунок коштів державного бюджету, отриманих від Європейського Союзу, на замовлення Департаменту соціального захисту населення Сумської області. Мета дослідження – аналіз соціальних чинників, які зумовлюють структуру безробіття та міграцію, стримують реалізацію потенціалу людини за місцем проживання, а також пошук можливих соціальних, інфраструктурних, інформаційних «точок зростання» всередині територіальних громад.

У процесі реформування економіки та внаслідок затяжної кризи потужні промислові підприємства міст Суми, Конотоп, Буринь, Шостка, Глухів, Путивль та Білопіль були закриті, значна частина робочих місць втрачена, а нові створюються значно повільніше і в іншому секторі. Крім того, через стрімкий розвиток технологій відпала потреба у низці професій. Унаслідок цього значна частина робочої сили регіону залишилася незадіяною у виробництві, стала клієнтами центрів зайнятості або ж виїхала (чи готується до виїзду) за межі області й країни. Надто повільно розвивається підприємництво через певні страхи населення, відсутність досвіду, недоступність кредитних ресурсів, нестабільність законодавства, недосконалість податкової системи тощо. І така ситуація не сприяє розвитку регіону, ефективному використанню наявного потенціалу, загострює соціальні проблеми. А пошук виходу з кризової ситуації та можливих «точок зростання» всередині територіальних громад не можливий без детального аналізу наявних людських ресурсів. Адже саме людський потенціал, а не земля чи інфраструктура визначають врешті-решт можливості та успішність як окремого регіону, так і держави в цілому. І саме тому в Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року (у проекті) наголошується на необхідності реальної конвертації нових можливостей для розвитку громад та регіонів, які з'являються в процесі децентралізації, у кращу якість життя людини не залежно від місця її проживання чи перебування¹. У документі зазначається, що в рамках державної регіональної політики продовжуватиметься реалізація принципів, закладених в Державній стратегії регіонального розвитку до 2020 року, з урахуванням сучасних тенденцій з фокусом на необхідність підтримки розвитку всіх територій на основі використання їх конкурентних переваг, створення умов для гідної праці та надання якісних послуг населення не залежно від місця проживання. Окремо наголошується на важливості зменшення нерівності та підтримки внутрішньої згуртованості в соціальному, економічному й територіальному вимірах².

Сьогодні ж для оцінки реальної ситуації та реальних можливостей в окремих ОТГ необхідним є детальний аналіз процесів на ринку праці як на рівні держави, так і в межах регіону. Питання не в тому, що такий аналіз не проводиться, а ймовірніше в тому, наскільки складно це зробити в умовах незавершених процесів децентралізації та реформування більшості галузей. Сьогодні не лише науковці, а навіть ті структури, які професійно займаються цими питаннями (статистикою, обліком реальних трудових мігрантів, безробітних, отримувачів соціальних виплат тощо) фіксують нестачу необхідної і, головне, актуальної інформації стосовно процесів на ринку праці: скільки в Україні безробітних, скільки зайнятих, які

¹ Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2027 року (проект) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/02/Proekt-Derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvitku-na-period-do-2027-roku.pdf>

² Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2027 року (проект) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/02/Proekt-Derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvitku-na-period-do-2027-roku.pdf>

тенденції існують у світі та на вітчизняному і регіональних ринках праці, які нові форми зайнятості з'явилися за останні 5-10 років та чи відображені вони в статистиці³.

Створення комплексного портрету працездатного населення працездатних територій Сумської області не обмежувалось лише збором та аналізом статистичної інформації, а включало детальний аналіз ситуації в кожній з визначених територій (громад). Такий підхід повністю відповідає закладеним у Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, затвердженій постановою Кабінету міністрів України від 06.08.2014 р. №385 (зі змінами), засадам, що передбачали аналіз та оцінку як екзогенних (зовнішніх), так і ендегенних (внутрішніх) чинників впливу на регіональний розвиток⁴.

На регіональному рівні спостерігається прояв світових тенденцій просторового розвитку, на необхідності врахування впливу яких наголошувалось у ДСРР-2020. Зокрема це урбанізація, депопуляція села, зміна системи розселення, а також загальна відкритість світу щодо руху робочої сили, що впливає на відтік за межі країни як найбільш інтелектуальних, так і найменш кваліфікованих робочих кадрів. Крім того, у Проекті Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року зазначається, що на фоні нових викликів, які постали перед Україною впродовж останніх років і які суттєво впливають на ситуацію в регіонах, проблеми погіршення демографічної ситуації в більшості українських регіонів та в Україні в цілому, відтоку робочої сили за межі держави ще більше обмежують можливості для економічного зростання окремих громад і цілих регіонів⁵. І хоча детальне вивчення впливу цих тенденцій не передбачено нашим дослідженням, навіть побіжний аналіз дозволяє зробити висновок про необхідність врахування цих процесів на рівні кожної громади та їх нерівномірний вплив на визначені території.

Необхідність комплексного підходу актуалізується також багатогранністю та суперечливістю процесів децентралізації, яка реалізується в Україні з 2015 року і створює нові можливості для розвитку об'єднаних територіальних громад і територіальних громад міст обласного значення. Проте не всі громади (і органи місцевого самоврядування територіальних громад зокрема) сьогодні активно використовують нові можливості та аналізують ризики як у сфері нових податкових надходжень, так і у сфері збереження та розвитку людського потенціалу, не відчують потреби в налагодженні партнерських відносин із сусідніми громадами, у спільному пошуку «точок зростання».

В основу видання, підготовленого авторським колективом у складі Н. Д. Світайло (керівник), О. П. Бойко, М. В. Дубровського, Г. В. Євсєєвої, С. М. Короля, А. М. Костенко, О. В. Купенко, А. Є. Лебеда, М. С. Назарова, В. П. Павленка, В. М. Семенова, О. О. Тулякова, покладено результати роботи над створенням комплексного портрету працездатного населення, який включає наступні компоненти: кількісні соціально-демографічні індикатори працездатного населення: рівень народжуваності/смертності, статеві-вікова структура, рівень освіти, інститут сім'ї; кількісні соціально-професійні індикатори працездатного населення: рівень зайнятості, структура безробіття, трудова міграція, соціальне навантаження; якісні соціально-професійні індикатори працездатного населення: потреба в роботі, готовність до працевлаштування та очікування від ринку праці, готовність навчатися/перенавчатися/підвищувати кваліфікацію, міграційні настрої, бачення перспектив громади.

³ «Білі плями» та «сірі зони» у статистиці ринку праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://voxukraine.org/uk/bili-plyami-ta-siri-zoni-u-statistitsi-rinku-pratsi/>

⁴ Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/385-2014-%D0%BF>

⁵ Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2027 року (проект) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/02/Proekt-Derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvitku-na-period-do-2027-roku.pdf>

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Переваги і ризики праценадлишковості: підходи до аналізу

Дослідження ситуації у праценадлишкових територіях Сумської області з метою напрацювання та надання пропозицій до розробки регіональної політики щодо ефективного використання ресурсів та формування «точок зростання» всередині громад передбачає як один з обов'язкових кроків аналіз наявного ринку праці та чинників, здатних впливати на покращення ситуації на місцевому та регіональному рівні саме в напрямку збільшення обсягів і варіантів зайнятості населення.

При цьому маємо визнати, що ринок праці як сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу та питання його ефективного функціонування, зокрема і на регіональному рівні, досить детально аналізуються як економістами, так і фахівцями в галузі державного управління. Тому в рамках цього дослідження, орієнтованого передусім на вивчення ситуації у праценадлишкових територіях Сумської області, ми будемо спиратись на висновки вже проведених наукових розвідок і зосередимось переважно на аналізі соціальних аспектів проблеми, здатних стати основою для пошуку «точок зростання» всередині громад.

Аналіз наукової літератури з питань дослідження національного ринку праці свідчить про наявність значної регіональної диференціації цього ринку. Тому й наукові розвідки, і стратегія державного регулювання процесів відтворення робочої сили досить часто концентруються на специфіці окремих регіонів України. Зокрема варті уваги загальні висновки фахівців щодо особливостей регіонального розвитку та важливості міжрегіональної кооперації для успішного розвитку окремих територій. Так, дослідники звертають увагу на те, що стабільність та ефективність економічного розвитку країни забезпечується насамперед високорозвиненими регіональними економіками та міцними міжрегіональними коопераційними зв'язками⁶. Звертаючи увагу на низьку продуктивність регіональних економічних систем і специфіку галузей їхньої спеціалізації в мережі загальнонаціональної економіки, дослідники⁷ стверджують, що в Україні склалася модель периферійного залежного розвитку, коли активно розвивається декілька крупних міст-мегаполісів, використовуючи ресурси периферії (цю модель було описано А. Емануелем та Р. Пребишем). Основним ризиком такого розвитку є посилення регіональних диспропорцій, що й спостерігається сьогодні в Україні⁸.

Дослідники також зазначають, що ринок праці України відрізняється яскраво вираженим дисбалансом попиту та пропозиції робочої сили як у регіональному, так і в кількісно-якісному аспектах, що загострився внаслідок економічної кризи 2008-2009 рр. та військової агресії на сході країни. Зокрема в працях С. Бандура, Д. Богині, І. Бондар, В. Брича, В. Геєця, С. Глінчевської, М. Долішнього, Л. Ільч, А. Колота, Л. Лисогор, Ю. Маршавіна, В. Петюха, І. Петрової, Л. Шаульської та інших вітчизняних вчених зазначається, що специфіка сучасного стану національної економіки України вимагає подальшого дослідження проблем та механізмів збалансування ринку праці. Теоретичні та прикладні аспекти проблем зайнятості населення набули розвитку в працях таких вітчизняних учених, як Д. Богині, О. Грішнєвої, Е. Лібанової, Л. Зубик, Л. Гук. Заслужують на увагу і дослідження, присвячені особливостям формування та функціонування регіональних ринків праці. Так, монографія «Працересурсний потенціал Харківського регіону (суспільно-географічний аспект)» – авторський колектив: Л. Немець, Ю. Сільченко, К. Немець, К. Сегіда – є зразком комплексного суспільно-географічного дослідження працересурсного потенціалу області, у якому представлені

⁶ Кластери як інструмент регіонального розвитку. Матеріали науково-практичного семінару. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2012-5/2012_05.pdf.

⁷ Чала Н. Д. Розвиток інноваційних кластерів як базова стратегія модернізації регіонів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2012-5/2012_05.pdf#page=94 стор. 94-95).

⁸ Нуреев Р.М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики: учебник / Р.М. Нуреев. – М. : Норма. – 2008. – 640 с.

теоретико-методологічні основи дослідження, охарактеризовано ринок праці Харківської області та розкрито механізми його функціонування⁹.

Проблеми праценадлишкових територій науковці аналізують передусім у руслі досліджень структурного безробіття, співвідносячи праценадлишковість, згідно з методологією Міжнародної організації праці, зі змінами структури економіки, що вимагають змін у кваліфікації, навичках та знаннях працівників. Суттєвий пласт досліджень, пов'язаних з аналізом праценадлишковості територій, становлять дослідження регіональних ринків праці, зокрема роботи С. Глінчевської, О. Корнійчука, В. Легкого, О. Голубник, Л. Янковської, О. Процик. Так, В. Легкий до праценадлишкових зараховує регіони, де рівень безробіття перевищує середньо-український рівень більше ніж на 15% (Рівненська, Тернопільська, Сумська, Херсонська, Черкаська, Чернігівська, Чернівецька, Кіровоградська, Житомирська, Вінницька та Закарпатська області) та вважає, що поява праценадлишкових регіонів вимагає вдосконалення теоретико-методологічних основ дослідження проблем зайнятості населення в Україні та регіональної зайнятості зокрема¹⁰. Заслужують на увагу і розробки В. Козар, присвячені методології оцінювання трудового потенціалу регіону. Розширення та оптимізація активних форм зайнятості громадян розглядається як один з можливих шляхів розв'язання проблеми праценадлишковості¹¹.

З економічним ростом в Україні з'явилася проблема нестачі кваліфікованих кадрів, яка є особливо актуальною для промислово розвинених регіонів. Зрозуміло, що Сумська область поки не належить до таких, проте порівняння показників навантаження безробітних на 1 робоче місце є досить показовим: Львівська область – 3; Тернопільська область – 15; Житомирська область – 6; Вінницька область – 9; Сумська область – 9; Кіровоградська область – 4; Дніпропетровська область – 2; Донецька область – 1; м. Київ – 0,2. Дослідники одностайні у висновку про те, що регіони з різним рівнем зайнятості вимагають різного підходу до розв'язання проблем працевлаштування. І в праценадлишкових регіонах, де є зайва робоча сила, не задіяна на цей час у виробництві чи наданні послуг, ефективно впливати на ринок праці можна лише активними формами зайнятості: самозайнятістю (видача допомоги для підприємницької діяльності), створенням дотаційних робочих місць, організацією громадських робіт. Усі ці способи є частково ефективними для створення робочих місць, але зазвичай виробництво суспільного продукту на цих місцях не на високому рівні. Професійне навчання в цих регіонах не буде давати великої віддачі, оскільки за більшістю професій є по кілька претендентів на посаду¹².

Цікавими є й інші приклади регіональних досліджень, які можуть бути використані у розробленні методології мапування території, особливо – з урахуванням процесів, що відбуваються в новостворених ОТГ, де спостерігається активний рух працездатного населення. Це, наприклад, дослідження О. Корнійчук, у якому розглядаються аспекти і кон'юнктура функціонування ринку праці у Вінницькій області на загальнодержавному фоні¹³, висвітлюються основні проблеми, тенденції та перспективи.

⁹ Немець Л. М. Працересурсний потенціал Харківського регіону (суспільно-географічний аспект) [монографія] / Л. М. Немець, Ю. Ю. Сільченко, К. А. Немець, К. Ю. Сегіда. – Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2014. – 186 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ekhnuir.univer.kharkov.ua/bitstream/>.

¹⁰ Легкий В. І. Розвиток сфери зайнятості регіону: теоретичний аспект / В. І. Легких // Науковий вісник Ужгородського університету: Серія Економіка. – 2011. – Випуск 2 (34). – С. 31-34.

¹¹ Козар В. В. Трудовий потенціал регіонів України в євроінтеграційному вимірі / В. В. Козар. – Вінниця, 2016. – 240 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.stu.cn.ua/media/files/pdf/dis/diser_kozar.pdf.

¹² Легкий В. І. Вплив та оцінка мезофакторів формування зайнятості населення праценадлишкового регіону. – / В. І. Легкий // Науково-інформаційний вісник Ів.-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. – 2013. – № 8. – С. 224-231. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nivif_2013_8_34.

¹³ Корнійчук О. О. Сутність та передумови формування трудового потенціалу сільських територій вінницької області / О. О. Корнійчук. // Ефективна економіка. – 2013. – № 9. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_9_11.

З огляду на завдання нашого дослідження цікавою є розвідка В. Легкого та Л. Янковської, присвячена аналізу мезофакторів формування зайнятості населення працenaдлишкового регіону. Автори зазначають, що основні фактори формування зайнятості населення в працenaдлишковому регіоні, які проявляються на мезорівні (регіональному рівні) мають помірну ступінь деструктивності, оскільки можуть коригуватись через соціальний діалог недержавних структур з органами державної влади¹⁴. Окремі аспекти проблеми працenaдлишковості регіонів аналізуються в їх пов'язаності з активними міграційними процесами міждержавного та регіонального рівня. У ґрунтовному виданні «Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми, регулювання», підготовленому ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України (наук. ред. У. Садова), зокрема, акцентується увага на структурних змінах економіки як компенсаційному механізмі формування міграційно-циркулярних ринків праці, а також визначаються індикатори (параметри) залежності стану регіонального ринку праці та зовнішнього середовища (демографічного, економічного, соціального, соціально-демографічного, освітнього)¹⁵.

У національній доповіді «Українське суспільство: міграційний вимір» питання працenaдлишковості висвітлюються в контексті аналізу процесів внутрішньої міграції населення. Зокрема підкреслюється, що досягнення позитивного ефекту відбувається лише за умов активного поповнення територій трудоактивним населенням, спроможним реалізувати трудовий потенціал за місцем проживання за наявності відповідних робочих місць з достатньо високою продуктивністю¹⁶. «Головним економічним наслідком міграційних трансформацій, здрібнення сільської поселенської мережі та втрати поселеннями людності є траєкторія їхнього розвитку як монопрофільних, вузькоспеціалізованих, інвестиційно непривабливих сільськогосподарських поселень. На жаль, в Україні кількість поселенських структур, у яких суб'єкти підприємництва поступово згортають економічну діяльність, позбавляючи поселенський простір не лише виробничих, але й соціальних структур, щорічно зростає (понад третина їх загальної кількості не має жодного суб'єкта господарської діяльності). Це значно послаблює базові економічні й соціальні функції поселень, знижує спроможність забезпечити місцевий економічний і соціальний розвиток, а головне – продуктивну зайнятість сільського населення за місцем проживання»¹⁷. На жаль, за багатьма напрямками, у яких сьогодні спостерігаються негативні тенденції, у Національній доповіді фігурує й Сумська область.

Зазначені в національній доповіді «Українське суспільство: міграційний вимір» загрози протягом тривалого часу активно вивчаються науковцями. Зокрема різним аспектам працenaдлишковості територій – економічному, географічному, соціологічному, міграційному, соціальному – присвячені роботи низки науковців Сумщини (Л. Баценко, А. Лугова, С. Сюткін, Г. Павленко, Т. Кириченко, Ю. Наумко, Т. Левченко). Так, суспільно-географічні проблеми функціонування ринку праці Сумської області розглядають А. Лугова та С. Сюткін, звертаючи увагу на закономірності та диспропорції у взаємозв'язку населення і сфер прикладання праці. Особливості територіальної диференціації ринку праці Сумщини відображені за допомогою районування й типізації субрегіональних та локальних ринків праці¹⁸. Автори також зазначають, що серед основних «постачальників» мігрантів для інших регіонів України і світу

¹⁴ Янковська Л. А. Оцінка мезофакторів формування зайнятості населення працenaдлишкового регіону / Л. А. Янковська, В. І. Легкий, О. С. Процик // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. - 2011. - Вип. 6. - С. 4-9. - [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp_2011_6_3.

¹⁵ «Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»; наук. ред. У. Я. Садова. Львів, 2019. 263 с. (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»). – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ird.gov.ua/irdp/p20190006.pdf>.

¹⁶ «Українське суспільство: міграційний вимір»: нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К., 2018. – 396 с. (с. 154). – [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf

¹⁷ Там же, С. 157.

¹⁸ Лугова А. С., Сюткін С. І. Суспільно-географічне дослідження ринку праці Сумської області / А.С. Лугова, С.І. Сюткін // Наукові записки СумДПУ ім. А.С. Макаренка. Серія географічні науки. – 2014. – Випуск 5. – С. 80-84.

завжди була Сумська область, а також, зважаючи на загрозову ситуацію, вважають, що Сумська область у край потребує розроблення програми «повторної індустріалізації» з метою закріплення молоді в регіоні¹⁹.

Ю. Наумко провела системне дослідження особливостей і напрямів використання трудового потенціалу в процесі реформування відносин власності в аграрному секторі Сумської області. Райони Сумської області згідно з картограмою розподілились на групи з високою, середньою та низькою чисельністю наявного населення²⁰. Сутність та специфіку розвитку регіональної економіки аграрно-промислового комплексу (АПК) та закономірності й особливості її формування на рівні регіону розкриває Л. Баценко. Авторка зазначає, що в більшості сільських районів Сумської області переважає монопрофільна структура виробництва з неефективною структурою зайнятості, нерозвиненою невиробничою сферою, відсутністю широкого вибору і зміни місця роботи²¹. К. Мезенцев та Є. Яковенко проаналізували динаміку міграційних процесів у Сумській області в розрізі адміністративних районів за 2005–2010 роки. За результатами досліджень автори дійшли висновку щодо найвищої інтенсивності внутрішньорегіональної міграції в Путивльському, Глухівському, Середино-Будському, Кролевецькому районах, міжрегіональної міграції – у Велико-Писарівському, Конотопському, Охтирському районах та висловили припущення щодо тенденцій і ризиків²². Власні дослідження авторів цього видання (Н. Світайло, А. Костенко), що стосуються сучасного стану трудових міграційних потоків та їх гендерних особливостей, дозволяють зробити висновок, що трудова міграція зачіпає практично кожен другу родину, яка проживає на Сумщині, а серед тих, хто виїжджає на заробітки за межі області, переважає найбільш активне населення віком від 25 до 40 років²³. Молодіжну складову трудової міграції (на прикладі Сумської області) досліджувала Г. Євсєєва (Павленко). Цікавими є висновки авторки щодо соціального портрету молоді людини, яка в контексті міграції є найбільш економічно активною, освіченою, переважно висококваліфікованою, у підготовку якої були вкладені значні ресурси з боку держави. Саме цей прошарок людей виїжджає на заробітки на тривалий час і працює за межами області майже постійно²⁴. Також дослідниця простежила гендерні особливості трудової міграції молоді. Так, за результатами дослідження, серед молоді кількість жінок-мігранток значно менша (25 % жінок у порівнянні з 75 % чоловіків)²⁵.

Величезний пласт статистичної інформації був зібраний та проаналізований науковцями Навчально-наукового інституту фінансів економіки та менеджменту Сумського державного університету в процесі виконання науково-дослідних робіт, спрямованих на визначення прогнозних показників економічного й соціального розвитку м. Суми, міст обласного значення та деяких районів Сумської області. Використовуючи методи статистичного аналізу при побудові трендів розвитку економічного потенціалу за видами економічної діяльності та економіко-математичне моделювання, дослідницька група під керівництвом Т. Васильєвої детально вивчала показники соціально-економічного розвитку, включаючи процеси в соціальній

¹⁹ Сюткін С. І., Левченко Т. О. Напрямки і масштаби міграцій населення Сумської області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/3153/1/Siutkin_Levchenko_Napriamky.pdf.

²⁰ Наумко Ю. С. Управління трудовими ресурсами аграрної сфери регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата економ. наук : спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» / Ю. С. Наумко. – Ужгород, 2010. – 16 с.

²¹ Баценко Л. М. Особливості економіки АПК Сумської області / Л. М. Баценко // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». – 2013. – Випуск 6. – С. 132-138.

²² Мезенцев К., Яковенко Є. Особливості динаміки міграційних процесів в Сумській області / К. Мезенцев, Є. Яковенко // Часопис соціально-економічної географії. – 2012. – Випуск 13 (2). – С. 81-85. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dspace.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/8765/2/Mez_Yak.pdf

²³ Світайло Н. Д., Костенко А. М. Аналіз сучасного стану трудових міграційних потоків та напрямів їх державного регулювання / Н. Д. Світайло, А. М. Костенко // Економічний часопис – XXI. – 2009. – №3-4. – С. 40-44.

²⁴ Павленко Г. В. Молодіжна складова трудової міграції (на прикладі Сумської області) / Павленко Г. В. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26235/1/Pavlenko.pdf>.

²⁵ Павленко Г. В. Трудова міграція молоді з Сумщини: гендерний аспект / Павленко Г. В. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26276/1/Pavlenko.pdf>.

та гуманітарній сфері, демографічну ситуацію та ринок праці²⁶. З погляду завдань проекту «Дослідження шляхів удосконалення структури та рівня зайнятості населення працездатних територій Сумської області» підходи до аналізу процесів на регіональному рівні та висновки дослідницької роботи колег, покладені в основу побудови альтернативних сценаріїв реалізації потенціалу міст та районів, є зразком не лише комплексного аналізу соціально-економічної ситуації в окремих районах області, але й прикладом формування інструментів комунікації на рівні регіону. Адже спільна робота сприяла посиленню партнерства між органами самоврядування, облдержадміністрацією, закладами вищої освіти, громадськістю, що забезпечує суспільну підтримку заходів та проектів соціально-економічного розвитку, особливо у розробленні стратегій розвитку громад.

У цьому контексті заслуговують на особливу увагу й роботи Н. Сментини, присвячені аналізу процесів стратегічного планування процесів соціально-економічного розвитку регіонів. Розроблені авторкою теоретичні, методологічні та практичні засади формування цілісної системи стратегічного планування соціально-економічного розвитку на мезорівні є корисними з точки зору врахування всього комплексу чинників, що впливають на формування ринку праці та соціальну ситуацію в регіоні загалом²⁷.

Отже, проведений аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок про широкий спектр наукових підходів та інструментів, які можуть бути використані в процесі вивчення особливостей наявного ринку праці на визначених територіях, а також їх просування. З їхньою допомогою та на основі статистичних даних і результатів власних соціологічних досліджень нами було проведено SWOT-аналіз регіонального ринку праці, що дозволило відстежити слабкі та сильні сторони, а також визначити найбільш вагомі ризики на ринку праці Сумської області, які можуть у майбутньому істотно вплинути на розвиток соціальної ситуації. Без сумніву, сильними сторонами є: високий рівень людського потенціалу області, що є основою формування «точок зростання» (організаційних, ресурсних, інфраструктурних, інформаційних, соціальних); наявність потенційних кадрових та виробничих потужностей для розвитку нових виробництв та бізнесу; позитивна динаміка зростання потреби в працівниках; великий попит на технічні професії, який дає змогу працювати на різних підприємствах; високий освітній рівень працівників, що забезпечується ЗВО області; гнучкі та актуальні місцеві та регіональні програми збільшення обсягів і варіантів зайнятості населення. Очевидними є й слабкі сторони: складна демографічна ситуація, скорочення чисельності населення; зниження чисельності економічно-активного населення; старіння населення як стримуючий чинник для засвоєння нових навичок; погіршення якісних характеристик робочих місць, недостатнє введення в дію нових робочих місць, особливо для кваліфікованих кадрів; втрата трудових навичок кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів внаслідок закриття, реструктуризації великих промислових підприємств; нерівномірні ризики по області, наявність депресивних та працездатних районів; концентрація робочої сили на збиткових підприємствах; високий рівень безробіття серед молоді та робота випускників ВНЗ не за фахом тощо.

Більш детально результати проведеного аналізу будуть викладені в наступних розділах видання.

²⁶ «Проведення досліджень з визначення прогностичних показників економічного і соціального розвитку міста Суми на середньостроковий період». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://smr.gov.ua/images/documents/Strategia/zvit_prognoz.pdf.

²⁷ Сментина Н.В., Стратегічне планування соціально-економічного розвитку на мезорівні: теорія, методологія, практика: [монографія] / Н. В. Сментина. – Одеса: Атлант, 2015 р. – 365 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.lute.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/pidrozdzily/Aspirantura/Rady/Spec_vchena_rada/Dysertacija/2016_08/Smentyna_N_V_Disertacija.pdf

1. 2 Сучасний стан ринку праці регіону: соціальні аспекти

У процесі підготовки проекту ми виходили з того, що ринок праці завжди фокусує в собі найгостріші проблеми регіону: посилення структурних і регіональних диспропорцій зайнятості, ріст безробіття, неконтрольований відтік робочої сили за кордон або до великих міст, зміни в якості робочої сили і мотивації праці, падіння рівня доходів населення тощо. При цьому до ключових проблем, що характеризують сучасний стан ринку праці в Сумській області, були віднесені:

- недостатній рівень реформування трудової сфери, що призводить до неефективної зайнятості й проявляється в концентрації робочої сили на збиткових підприємствах;
- зниження частки тих, що працюють у високотехнологічних і наукоємних видах діяльності;
- втрата трудових навичок кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів внаслідок закриття, реструктуризації великих промислових підприємств, їх збитковості;
- перехід фахівців у сферу неформальної зайнятості, тіньової економіки, міграція за кордон;
- погіршення якісних характеристик робочих місць, недостатнє введення в дію нових робочих місць, особливо для кваліфікованих кадрів;
- невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, незважаючи на ознаки стабілізації виробництва і поживавлення інвестиційної активності;
- недоліки процесів реформування системи державного професійного навчання і освіти, невідповідність масштабів, структури і форм професійної підготовки і перепідготовки кадрів вимогам сучасного ринку праці в аспектах попиту на певні професії;
- складна ситуація щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, колишніх військовослужбовців тимчасово переміщених осіб та ін.);
- існуюча диференціація регіональних ринків праці, наявність депресивних регіонів з особливо напруженою ситуацією на ринку праці, значно вищим за середній рівнем безробіття за одночасно обмеженої можливості щодо трудової міграції.

Окремо варто наголосити на складній демографічній ситуації в області, яка загострює вказані проблеми, посилює структурні диспропорції та створює додаткову соціальну напругу в праценадлишкових територіях.

При цьому зазначені ключові проблеми, що були визначені на основі попередніх досліджень, у ході роботи над проектом **уточнювались і доповнювались** з урахуванням поточної ситуації та орієнтації на стратегічну мету – вивчення процесів розбудови соціальних та економічних механізмів всередині громади, здатних на постійній основі забезпечувати розвиток людського потенціалу через удосконалення структури та рівня зайнятості населення праценадлишкових територій. Тому цілком логічним стало застосування комплексного підходу, який розширив параметри дослідження та дозволив уже на початковому етапі зробити необхідні **уточнення**. Вони стосувались насамперед **деталізації питання праценадлишкових територій** як у ракурсі створення ОТГ, так і в ракурсі зниження навантаження на одне робоче місце, подальшого загострення демографічної ситуації та аналізу реальних показників трудової мобільності в контексті визначення праценадлишковості вказаних територій, ситуації з працевлаштуванням окремих соціально-демографічних груп населення тощо.

Такі уточнення стали основою для аналізу і пошуку «точок зростання», що були б здатними забезпечити ефективне використання трудового (людського) потенціалу територій, збільшити самозайнятість населення, зменшити відтік працездатного населення й сприяти його омолодженню.

При цьому аналіз наукової літератури та результатів соціологічних досліджень проводився з урахуванням визначених проектом трьох рівнів:

- на «макрорівні», включаючи аналіз новітніх тенденцій у світі та в Україні з орієнтацією на формування нової для держави політики розбудови соціальних партнерств, що дозволяють активізувати внутрішні ресурси громади;

- на «мезорівні», включаючи аналіз ситуації в конкретних працездатних територіях на основі визначених теоретично тенденцій та формування адаптованих до конкретних ситуацій інструментів, що уможливить розроблення алгоритму мапування території та пошук шляхів подолання негативних соціальних тенденцій;

- на «мікрорівні», включаючи аналіз стратегій розвитку окремих ОТГ, залучення активу громад до аналізу ситуації та підготовки до спільного формування пропозицій щодо розроблення регіональних політик, створення нових соціальних партнерств та ефективного використання власних організаційних, соціальних, інтелектуальних ресурсів.

У рамках визначених завдань було здійснено збір та аналіз статистичних даних щодо структури працездатного населення. Для визначення основних тенденцій та ризиків, а також з урахуванням визначених трьох рівнів аналізу інформація включала аналіз глобальних трендів, порівняння з іншими областями та визначення особливостей регіону. Крім того, вся наявна інформація аналізувалась нами з погляду відходу від «штампів» і простої констатації фактів, з погляду уточнення та конкретизації проблематики і спрямованості на пошук «точок зростання».

Аналіз актуальної статистики показує **подальше погіршення демографічної ситуації в області**, що, як наголошувалось вище, загострює наявні соціально-економічні проблеми, посилює структурні диспропорції та створює додаткову соціальну напругу в працездатних територіях. Крім того, простежуються тенденції, здатні потенційно змінити ситуацію з працездатністю на абсолютно протилежну.

На фоні загального швидкого зростання чисельності населення планети Україні прогнозується подальше зменшення чисельності населення, яке спостерігається з 1990 року²⁸. Крім того, для України є характерними прояви іншого глобального тренду - поступове зниження показників фертильності, тобто здатності чи бажання людини до зачаття і народження дитини²⁹. Одним із основних чинників, якими зумовлюється зниження показників фертильності є поступове підвищення рівня освіти та подолання бідності у світі.

Падіння народжуваності в розвинених країнах створює «демографічну яму» на ціле покоління. Щоб повернути популяцію до стану постійного відтворення (до стану 10-річної давнини), середньостатистичній європейці треба народити 4-5 дітей. Так, у розвинутих країнах, де рівень освіченості населення та рівень його економічного становища є дуже високим, народжуваність стає низькою. Поясненням може слугувати те, що у розвинутих країнах люди більше переймаються становищем майбутніх поколінь, а тому орієнтуються на накопичення ресурсів для якісного виховання дітей і забезпечення їхнього життя.

Збільшення тривалості життя та старіння населення (динаміка тривалості життя відображена на рисунку нижче³⁰) також є глобальним трендом, який має специфічні прояви в Україні (і в області зокрема). Разом із зниженням показників фертильності це зумовлює загальне старіння населення, тобто, поступове збільшення відсотку людей старше 60 років при відчутному відставанні росту показників якості життя. При цьому цей процес є більш характерним для країн, що розвиваються, а не для вже розвинутих країн:

²⁸ Population, total – Ukraine. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=UA>

²⁹ World Population Ageing 2019. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Report.pdf>.

³⁰ Там же.

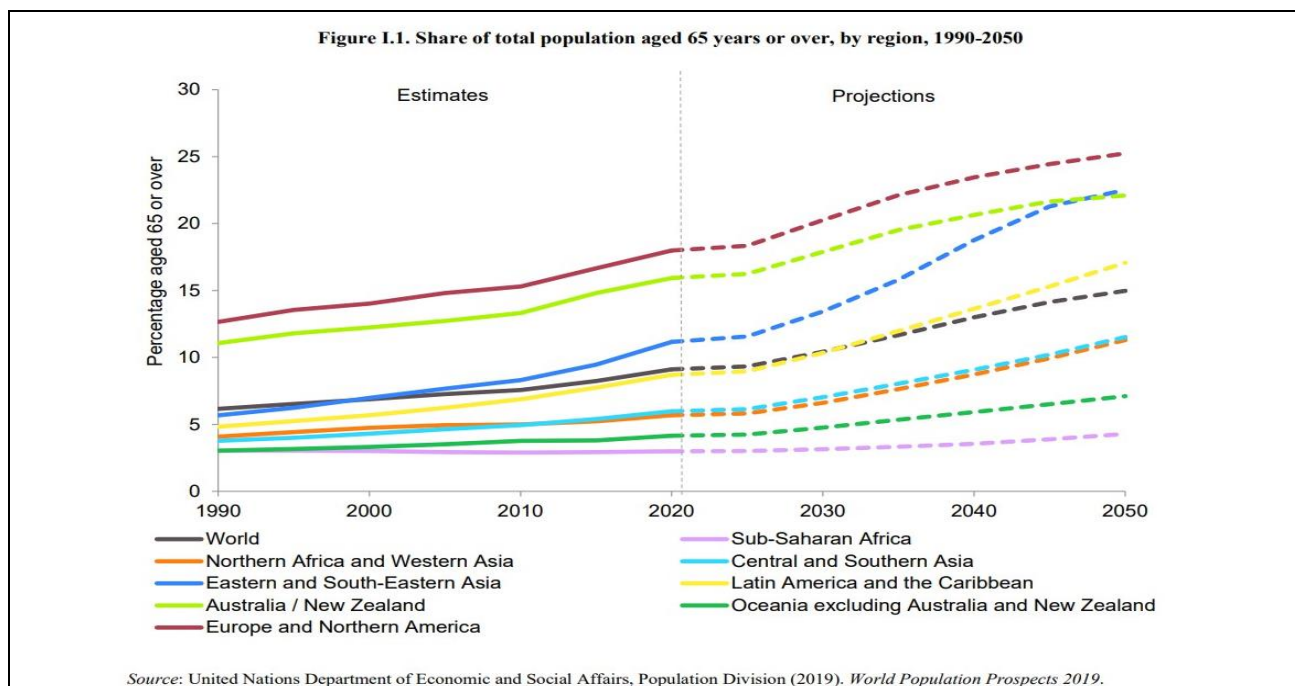


Рисунок 1 Частка населення старше 65 років у загальній кількості населення світу (по регіонах)

За даними Державної служби статистики чисельність населення України станом на 1 січня 2020 року скоротилася до 41,9 млн чоловік. Так, у 2019 році народилося на 8% менше дітей, ніж у 2018 році. Також смертність удвічі перевищує народжуваність. У 2019 році на 100 померлих припало 53 новонароджених. При цьому у звітах відомства уточнюється, що українців, які проживають у країні постійно (не виїжджали з країни більше ніж на рік), і того менше – усього 41,7 мільйона³¹.

Таблиця 1 – Чисельність населення

	Наявне населення на 01.2020	Постійне населення на 01.2020
Україна	41902416	41732779
Сумська область	1068247	1066055

Для порівняння, рівно рік тому цей показник був на 250 тис. осіб більше. Головна причина негативної демографії полягає в перевищенні смертності над народжуваністю. За даними Державної служби статистики, на 100 померлих українців припадає всього 49 новонароджених. І для економіки країни наслідки цих процесів є майже катастрофічними. Адже на ринку праці відчувається недостатня кількість людей, оскільки сьогодні на пенсію виходить велика кількість людей. Це майже в півтора рази більше, ніж тих, які народилися в 1990–2000-х роках і мали б поповнити лави працюючих. А в Сумській області ситуація ще гостріша, адже тут смертність вже сьогодні втричі перевищує народжуваність, і через деякий час проблема робочої сили набуде ще більшої гостроти й іншої спрямованості.

Таблиця 2 – Природний рух населення у 2019 році³²

	Кількість живонароджених	Кількість смертей	Природний приріст, скорочення
Україна	308817	581114	-272297
Сумська область	6483	17404	-10921

³¹ Офіційний сайт Державної служби статистики України. Населення України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/>

³² Офіційний сайт Головного управління статистики у Сумській області.– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: - <http://sumy.ukrstat.gov.ua>

Аналітики відзначають, що всі європейські країни стикаються сьогодні із серйозним демографічним тиском. Число працездатних людей швидко скорочується, і поки що не спостерігається жодних чинників, здатних повернути ситуацію на краще. Еміграція загострює як загальну демографічну ситуацію (скорочується народжуваність і прискорюється старіння населення), так і проблему пропозиції робочої сили, оскільки виїжджають на заробітки за кордон, як правило, більш молоді, освічені й активні.

Зазначимо, що Україна в цілому і Сумщина зокрема не є винятком. Адже середній вік практично всіх спільнот у світі стрімко зростає, за винятком регіону на південь від Сахари. Країни, де середній вік населення збільшується, виявляються в несприятливих умовах за підтримки якості життя, тоді як країни з більш молодим населенням за рахунок «демографічного бонусу» мають потенціал для досягнення економічного підйому, якщо направлять більше молодих трудових ресурсів у виробничі процеси. Пояснюється така тенденція активізацією міграційних процесів. Адже міграція загалом відбувається із країн із середнім рівнем доходу до країн з високим рівнем. При цьому переважна більшість мігрантів є особами працездатного віку. Таким чином, мігранти підтримують віковий склад населення країн з високим рівнем доходу, що забезпечує країнам із середнім рівнем вищі показники старіння населення.

Така тенденція впливатиме на перерозподіл ринку праці, на зміни соціальних стандартів, на ускладнення соціальних ліфтів та посилення конкуренції між поколіннями. А до 2030 року більш численна група країн Європи й Східної Азії, як очікується, виявиться з населенням, середній вік якого є старшим 65 років. Небувалий «наплив пенсіонерів»!³³

Але питання не настільки просте. Як зазначає Ольга Купець, «якщо рівень участі робочої сили, що залежить від статі та віку, залишатиметься стабільним на рівні 2016 року, то за прогнозами, до 2030 року робоча сила в Україні скоротиться приблизно до 2,9 мільйона людей у віці від 15 років і старше. Навіть якщо більший відсоток людей похилого віку 65 років приєднається до робочої сили в майбутньому, цього буде недостатньо, щоб компенсувати зменшення кількості молоді та населення працездатного віку в цілому. Як наслідок, навантаження на людей працездатного віку поступово збільшуватиметься»³⁴. І, з погляду завдань нашого дослідження, це один з основних викликів, який вимагає детального аналізу, урахування і дій «на упередження» – насамперед, з погляду активного використання потенціалу цієї соціально-демографічної групи, яка донині традиційно розглядається лише як додаткове соціальне навантаження.

Міграційні процеси є вагомим чинником впливу на соціально-економічну ситуацію України і Сумщини зокрема. Сумська область належить до міграційно активних регіонів України. Міграція громадян, жителів Сумщини є високою, а може стати критичною, якщо роботодавці не усвідомлять своєї соціальної відповідальності перед найманим працівником.

І в контексті цього дослідження ці процеси також вимагають додаткової уваги та використання інструментів, здатних надати об'єктивну інформацію, на основі якої можна реально оцінити ситуацію на окремих територіях та зробити прогнози.

Так, за даними Державної служби статистики, у порівнянні з аналогічним періодом минулого року в країні прискорився міграційний приріст населення. Якщо за 2018 рік чистий приплив за рахунок міграції становив 18,6 тис. осіб, то за 2019 рік він прискорився до 21,5 тис.³⁵ При цьому потрібно зазначити, що наведені Державною службою статистики показники є розрахунковими. І спираються вони на перепис населення, проведений ще у 2001 році. Повноцінний підрахунок населення країни влада має намір провести тільки в кінці 2020 року,

³³ Глобальные тенденции 2030. Альтернативные миры. Публикация национального Совета по разведке – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nkibrics.ru/system/asset_publications/data/53c7/b3a1/676c/7631/400a/0000/original/Global-Trends-2030-RUS.pdf?1408971903

³⁴ Купець О. Демографічні перспективи України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://voxukraine.org/uk/demografichni-perspektivi-ukrayini/>

³⁵ Державна служба статистики України. Населення України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/>

попередньо (взимку 2020 року), випробувавши технологію у двох пілотних регіонах.

Проте з погляду завдань дослідження цікавими є дані та прогнози міжнародних організацій. Так, згідно з прогнозом МВФ, через 30 років чисельність працездатного населення в Україні скоротиться більш ніж на 30%. При цьому така тенденція буде характерна для всієї Центральної, Східної та Південно-Східної Європи (за винятком Туреччини), через низьку народжуваність і міграцію³⁶. Головне управління статистики в Сумській області повідомляє: у 2019 році в Сумській області спостерігалось **міграційне скорочення** населення на 2250 осіб, тоді як у 2018 році цей показник становив 2103 осіб.

Таблиця 3 – Міграційний рух населення у 2019 році

	Кількість випадків прибуття	Кількість випадків вибуття	Міграційний приріст, скорочення
Україна	576032	554520	21512
Сумська область	16979	19229	-2250

Кількість прибулих у 2019 році становить 16979 осіб (у порівнянні з 2018 роком показник зменшився на 4093 особи), а кількість вибулих – 19229 осіб (за рік зменшилась на 3950). Міграційний приріст населення спостерігався лише у м. Суми (242 особи), Сумському районі (219 осіб) та м. Охтирці (147 осіб)³⁷. Як бачимо, пік цієї активності припадає на 2018 рік і пов'язаний передусім із введенням безвізового режиму з Європейським Союзом.

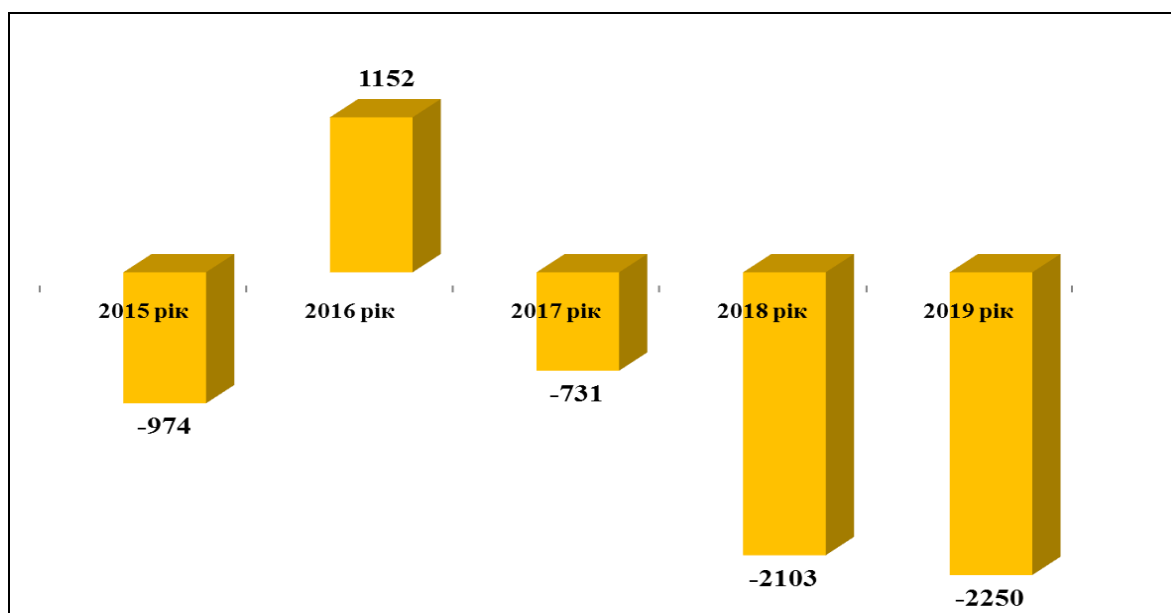


Рисунок 2 – Міграційний приріст, скорочення (-)(дані за останні 5 років)

З погляду завдань дослідження ми не можемо орієнтуватись лише на дані офіційної статистики, оскільки реальні міграційні процеси, на наш погляд, є набагато масштабнішими. І саме їх масштаби дозволяють зробити **проміжні висновки щодо «умовної» працenaдлишковості визначених проектом територій**. Цей висновок ми зробили на основі аналізу додаткового пласту інформації. Зокрема врахували результати власних соціологічних опитувань щодо участі окремих груп населення в процесах трудової міграції та намірів такої участі. Результати проведених нами соціологічних досліджень показують, що це явище зачіпає

³⁶ Сайт UBR [Електронний ресурс]. – Режим доступу :- <https://ubr.ua/labor-market/work-in-figures/mvf-predrek-ukraine-kolossalnoe-sokrashchenie-trudospobnoho-naselenija-3884648>.

³⁷ Головне управління статистики в Сумській області – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sumy.ukrstat.gov.ua>.

сьогодні практично кожну другу родину – більше 54% опитаних зазначають, що або вони самі, або ж їх родичі виїжджають на заробітки за межі області, держави. При цьому 42% тих, хто виїжджає, роблять це постійно й виїжджають на тривалий час. І ці дані значно розходяться з офіційною статистикою.

Крім того, ми порівняли показники, надані Головним управлінням статистики в Сумській області, з показниками ЦВК щодо участі у виборах, а також більш детально проаналізували статистичні дані щодо реального навантаження на одне робоче місце у вказаних територіях. Результати проведеного аналізу будуть відображені нами нижче й дозволять більш чітко простежити окремі риси загального портрету працездатного населення працenaдлишкових територій. Зокрема на основі офіційних даних ЦВК можна простежити різницю між зареєстрованим населенням і тими, хто реально голосував на виборчих дільницях у період з 2014 по 2019 роки включно. І можна припустити з високим рівнем вірогідності, що ця різниця пояснюється не лише простим небажанням певної частини людей брати участь у голосуванні, а й реальною їх відсутністю на певній території на час виборів. Адже, урахувавши отримані дані, можна говорити про те, що фактична кількість виборців, яка бере участь у голосуванні, є майже удвічі меншою від тієї кількості громадян, що зареєстровані у списках виборців. Також можна простежити, як з кожним роком зменшується кількість громадян, які беруть участь у голосуванні (і це на фоні підвищення загальної політичної активності!), не говорячи вже й про загальне зменшення кількості громадян, зареєстрованих у списках виборців³⁸.

З погляду поширеності та спрямованості міграційних процесів Сумська область сьогодні є регіоном, який виступає **донором для інших регіонів України та сусідніх держав**, оскільки «постачає» на їхні ринки праці висококваліфіковану і водночас дешеву робочу силу, тоді як певні галузі власної економіки потерпають від нестачі кваліфікованих працівників, а соціальна сфера несе додаткове навантаження. Вплив міграції працездатного населення на розвиток економіки та соціальної сфери окремих регіонів Сумщини відбувається одночасно в кількох напрямках, що спричиняє кількісні та якісні зміни на ринку праці, у чисельності та структурі складу населення, коливанні демоекономічного навантаження, попиті населення на ті чи інші товари чи послуги тощо. Водночас міграційні процеси можуть бути свідченням високого людського потенціалу жителів працenaдлишкових територій області (міст Суми, Глухів, Конотоп, Білопілья, Буринь, Шостка, Путивль), який, однак, не знаходить умов для його реалізації вдома.

Не викликає сумніву, що процеси реформування економіки та затяжна криза зачепили промислові підприємства міст Суми, Конотоп, Буринь, Шостка, Глухів, Путивль та Білопілья, значна частина яких була закрита, а нові створюються значно повільніше і в іншому секторі. До того ж, через секторальні зміни та стрімкий розвиток технологій відпала потреба в низці професій. Надто повільно розвивається підприємництво через певні страхи населення, відсутність досвіду, недоступність кредитних ресурсів, податки тощо. Унаслідок цього значна частина робочої сили залишилася незадіяною у виробництві, стала клієнтами центрів зайнятості або ж виїхала (чи готується до виїзду) за межі регіону.

Водночас нинішній етап розвитку ринку праці вимагає врахування не лише показників трудових мігрантів, які виїхали за межі області, але й тих, хто прибуває сьогодні як вимушені переселенці з Криму та з тимчасово окупованих областей. На жаль, не всю необхідну інформацію для аналізу ситуації ми сьогодні маємо, проте з погляду впливу на соціальні процеси та ризики цей індикатор є важливим, адже переселенці претендують не лише на робочі місця, але й передбачену законодавством соціальну допомогу та підтримку. І готовність місцевого самоврядування враховувати цей потенціал та особливості врахування цієї складової трудового потенціалу громад також мають бути вивчені в процесі подальших досліджень.

³⁸ Джерела: 1. Сайт ЦВК [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<https://www.cvk.gov.ua>; 2. Державний реєстр виборців ЦВК [Електронний ресурс]. – Режим доступу https://www.dr.gov.ua/ords/portal/cm_core.cm_index?option=ext_dvk&pid100=59&prejim=3

Протягом останніх років в економіці регіону простежувалися певні позитивні тенденції – відновила зростання промисловість області. Хоча за даними станом на січень 2020 року маємо погіршення ситуації: індекс промислової продукції становить 95,5% (до січня 2019 року); і якщо у 2019 році у 8 із 12 основних секторів промисловості було досягнуто значного приросту виробництва продукції, то станом на січень 2020 року – лише у 3 секторах. Зокрема в текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів – індекс промислової продукції за січень 2020 року – 177%, у виробництві гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції – 137,4%. Активізувались продажі за межі України харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – індекс цієї продукції становить 121,3%³⁹.

Протягом останніх двох років відбувалося поліпшення матеріально-технічної бази підприємств за рахунок власних ресурсів. Ураховуючи масштаби підприємств та цінову ситуацію, це поліпшення є незначним у грошовому еквіваленті, проте на цьому етапі дослідження варте уваги, оскільки демонструє нові тенденції і закріплює процеси стабілізації. У 2019 році промислові підприємства за рахунок власних коштів продовжували впровадження інвестиційних проектів, здійснення основних капітальних вкладень (модернізацію, переоснащення тощо). Зокрема ПАТ «Сумихімпром» виконувало роботи з реконструкції цеху складних мінеральних добрив, з установки фасувальної машини у виробництві двоокису титану. ТОВ «ГуалаПак Україна» ввело в експлуатацію систему рекуперації етилацетату. ТОВ «Кусум Фарм» здійснювало розширення виробничих потужностей. Проте ця тенденція не є сталою, і початок 2020 року показує деякий спад, зокрема в обсягах реалізації продукції (робіт, послуг) підприємствами промисловості⁴⁰.

На рівень гостроти названих проблем впливає, як уже згадувалося, складна демографічна ситуація в області, яка посилює структурні диспропорції та позначається на кількості економічно активного населення. Згідно із статистичними даними за 9 місяців 2019 року, із загальної чисельності населення області (1068,2 тис. осіб) економічно активними – у віці 15-70 років – є лише 534,6 тис. осіб, що становить 65,1% до населення відповідної вікової групи. Водночас кількість осіб працездатного віку становить 506,2 тис. осіб (або 76,6 % відповідної групи населення). Лише 60,2% населення у віці 15-70 років є зайнятим, або 494,3 тис. осіб, із них у працездатному віці 465,9 тис. осіб (або 70,5 %) ⁴¹.

Таблиця 4 – Економічно-активні, зайняті та безробітні особи та штатні працівники Сумської області (дані за останні 5 років)

Рік	Загальна чисельність населення (тис. осіб)	Економічно активні (15-70 років)		Зайняті (15-70 років)		Безробітні (тис. осіб)	Штатні працівники (тис. осіб)
		тис. осіб	у %	тис. осіб	у %		
2019	1068,2	534,6	65,1	494,3	60,2	40,3	194
2018	1086,1	531,5	64,0	485,1	58,4	46,4	202
2017	1094,2	533,9	63,6	486	57,9	47,9	206
2016	1108,8	527,3	62,6	478,5	56,8	48,8	214
2015	1114,1	523,3	61,8	470,5	55,6	52,8	219,2

³⁹ Головне управління статистики в Сумській області. Промисловість. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sumy.ukrstat.gov.ua/?menu=32&level=3>

⁴⁰ Інформаційний портал СМР. Про стан виконання програми економічного і соціального розвитку міста за підсумками 2019 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.smr.gov.ua/uk/dokumenti/ekonomichnij-i-sotsialnij-stan-mista/17146-pro-stan-vikonannya-programi-ekonomichnogo-i-sotsialnogo-rozvitku-za-pidsumkami-2019-roku.html>

⁴¹ Головне управління статистики у Сумській області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sumy.ukrstat.gov.ua>.

За даними Сумського обласного центру зайнятості, упродовж січня–вересня 2019 року кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, у порівнянні з аналогічним періодом 2018 року, зросла на 5,3 тис. осіб⁴².

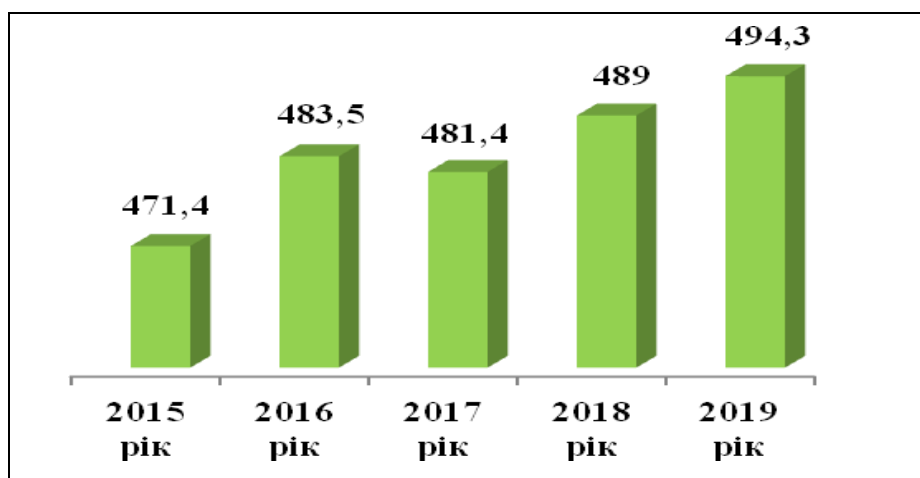


Рисунок 3 – Зайняте населення (тис. осіб) – дані за останні 5 років, період січень-вересень 2019 р.

Таблиця 5 – Кількість зареєстрованих безробітних та кількість вакансій (січень-вересень 2019 р.)

	Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	Кількість вакансій, одиниць	Навантаження на одну вакансію, осіб
Січень	16583	1611	10
Лютий	16874	2459	7
Березень	15829	3249	5
Квітень	14899	2556	6
Травень	15108	2868	5
Червень	14681	2574	6
Липень	14200	2618	5
Серпень	14053	3206	4
Вересень	13580	2847	5
Жовтень	12243	2232	5
Листопад	13608	1768	8
Грудень	15690	1559	10

Як бачимо з таблиці, навантаження на одне робоче місце є не надто високим. Проте цей показник вимагає додаткового аналізу і насамперед – у розрізі окремих регіонів області (деталі у Додатку). Зауважимо, що визначені проектом території аж ніяк не належать до тих, де проблема є найгострішою. Особливо з урахуванням реальних показників постійного населення, нелегальної та сезонної трудової міграції, неофіційного працевлаштування тощо.

Кількість безробітних станом на 1 лютого 2020 року, у порівнянні з відповідною датою 2019 року, збільшилась на 3% (на 0,5 тис. осіб) та становила 17,0 тис. осіб. Станом на 1 лютого 2020 року допомогу по безробіттю отримували 14,2 тис. осіб, що на 0,8 тис. більше ніж на 1 лютого 2019 року.

⁴² Офіційний сайт Сумського обласного центру зайнятості. Аналітична та статистична інформація. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://sum.dcz.gov.ua/analitics/73>.

Таблиця 6 – Кількість зареєстрованих безробітних окремих категорій станом на 1 лютого 2020 р.

Усього	17000
жінки	8900
чоловіки	8100
міське населення	10030
сільське населення	6970
у віці до 30 років	4590
у віці від 30 до 45 років	4590
старше 45 років	7820

Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння обласної служби зайнятості, станом на січень 2020 року зменшилась на 10% та становила 1,3 тис. осіб. Із них 53,0% були працевлаштовані оперативнo до надання статусу безробітнoго. З числа колишніх безробітних 18% знайшли роботу у сфері оптової та роздрібно́ї торгівлі, ремонті; 17% – у переробній промисловості; 13% – у державнoму управлінні й обороні.

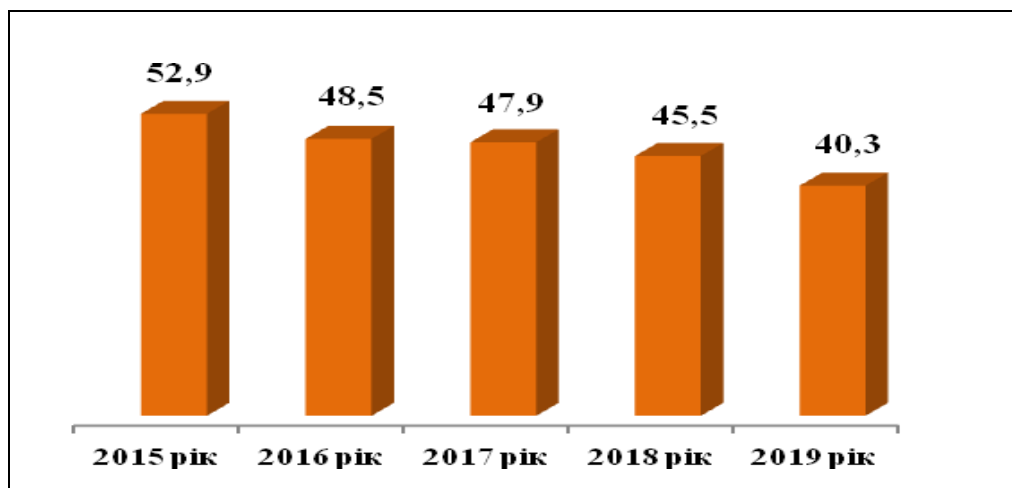


Рисунок 4 – Безробітне населення за методологією МОП (тис. осіб) – дані за останні 5 років, період січень – вересень

Кількість безробітних, працевлаштованих на нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, становила 17 безробітних (9 осіб, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, та 8 осіб, які працевлаштовані суб'єктами малого підприємства в пріоритетних видах економічної діяльності)⁴³.

Досить важливими для розуміння ситуації на регіональному ринку праці є й показники середньої заробітної плати. При цьому різниця показників у порівнянні з загальноукраїнськими є досить суттєвою, що також спонукає активне населення області до виїзду на заробітки до Києва, Харкова, інших великих міст та за кордон.

⁴³ Офіційний сайт Сумського обласного центру зайнятості. Аналітична та статистична інформація. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : - <https://sum.dcz.gov.ua/analitics/73>

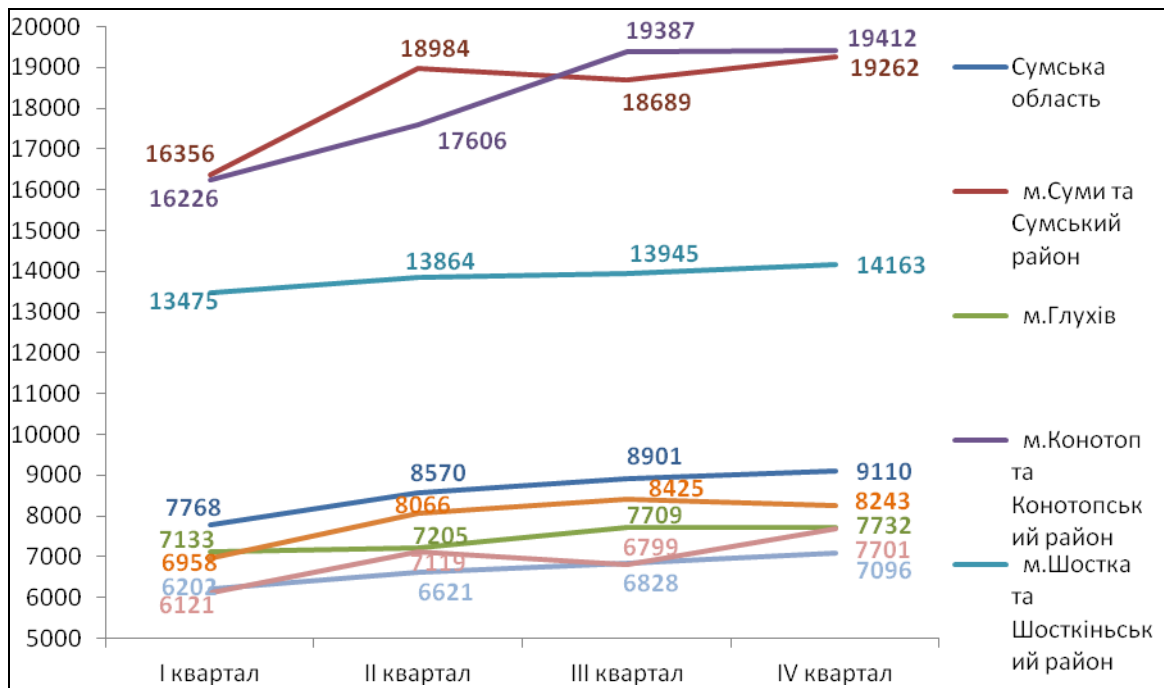


Рисунок 5 – Середня заробітна плата штатного працівника у 2019 році в Сумській області та районах, за місяць, у грн.

Середній розмір заробітної плати у вакансіях станом на січень 2020 року становив 5,9 тис. грн. (на відповідну дату 2019 року – 4,8 тис. грн.).

Найвищий розмір оплати праці пропонується у вакансіях для начальника зміни (15,2 тис. грн.), хіміка, архітектора, оператора машини безперервного лиття заготовок (по 15 тис. грн.).

Згідно з результатами опитування службою зайнятості випускників шкіл області, 36,5% (3086 осіб) не бачать себе в Україні і хотіли б поїхати за кордон для навчання і проживання. Зі них 57% (1786 осіб) хотіли б там залишитись на тривалий час (понад 3 роки).

За даними аналітичного центру CEDOS⁴⁴ серед найбільш бажаних країн для навчальної міграції студентів залишаються Польща, Німеччина, Росія, Канада, Італія, Чехія, США, Іспанія, Австрія, Франція та Угорщина. Більшість сумських студентів, які навчаються за кордоном, обирають суспільні та гуманітарні спеціальності, тож можна стверджувати, що наші студенти передовсім шукають програми з вивчення мов, економіки, фінансів, менеджменту, маркетингу, журналістики, міжнародних відносин та права. Натомість природничі, фізико-математичні та інженерні спеціальності не користуються популярністю в студентів-мігрантів.

До того ж, за даними Європейської міграційної мережі, здебільшого країни ЄС досить лояльно ставляться до роботи іноземних студентів під час навчання, а роботодавці не вимагають отримувати спеціальний дозвіл на роботу. З іншої сторони, знайти роботу в країнах ЄС, яка б відповідала здобутій в університетах кваліфікації, не так вже й легко. Тому студенти мусять погоджуватись на нижчу оплату праці або ж на посади нижчої кваліфікації.

Ситуація із працевлаштуванням та безробіттям за галузями на регіональному рівні. За даними Головного управління статистики в Сумській області, рівень зайнятості за період січень-вересень 2019 року становив 60,2% (за цей період у 2018 році – 58,8%), а рівень безробіття (за методологією МОП) становив 7,5% економічно активного населення (за 9 місяців 2018 року – 8,5%). Протягом січня 2020 року роботодавцями було подано інформацію про

⁴⁴ Доповідна записка Колегії МОН України «Про міграцію українських студентів на навчання до закордонних університетів». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ifvs.npu.edu.ua/images/Pro%20migraciyu.pdf>.

заплановане масове вивільнення 2,0 тис. працівників, що в 5,8 раза більше, ніж у січні 2019 року⁴⁵.

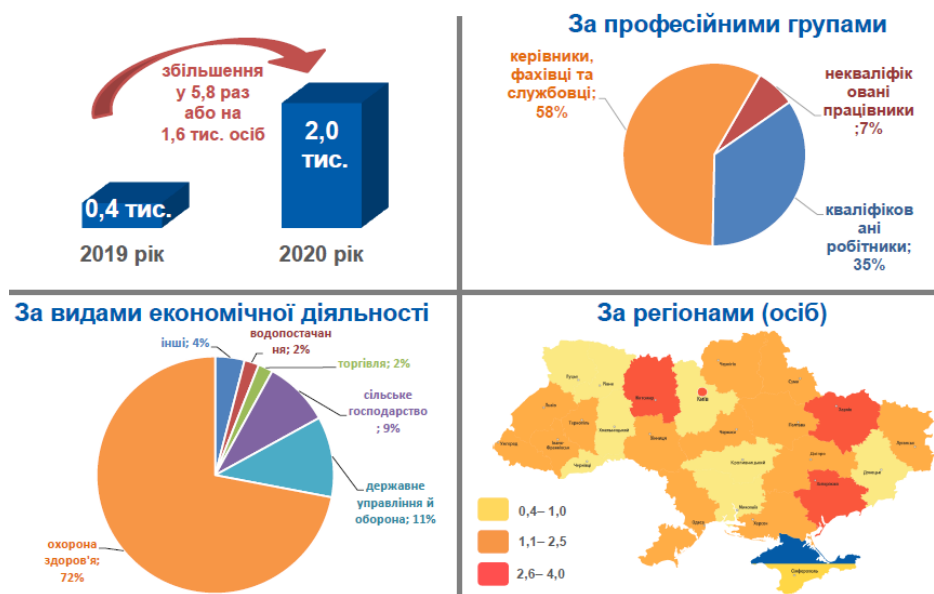


Рисунок 6 – Заплановане масове вивільнення працівників – станом на січень 2020 року

Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення осіб 72% становили працівники у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги; 11% – у сфері державного управління й оборони; 9% – працівники сільського господарства.

У січні 2020 року, у порівнянні із січнем 2019 року, кількість роботодавців, які співпрацювали з філіями та центрами зайнятості, залишилась на рівні минулого року.

Кількість вакансій у базі даних Сумської обласної служби зайнятості також залишилась на рівні минулого року – 3,6 тис. одиниць. В одинадцяти філіях та центрах зайнятості з дев'ятнадцяти відбулося зростання кількості вакансій. Найбільш суттєво кількість вакансій зросла у Липоводолинській філії – у 3 рази, у Лебединській та Середино – Будській філіях – у 1,3 рази.

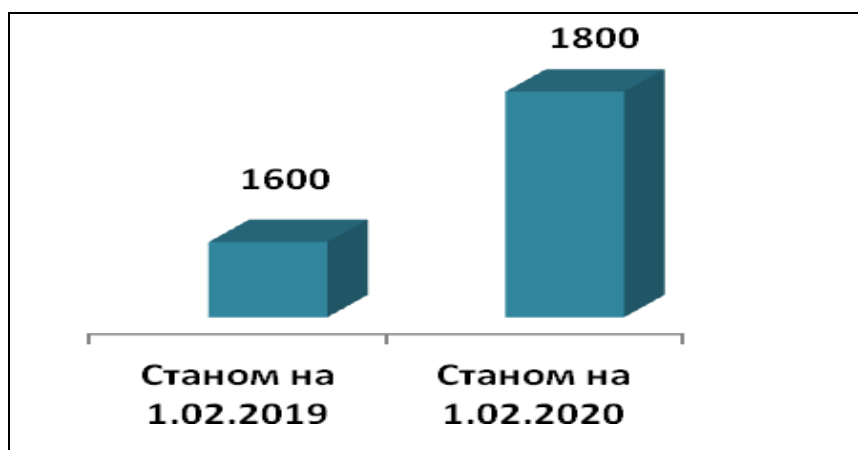


Рисунок 7 – Кількість вакансій (одиниць) – у порівнянні даних за 2018 та 2019 рр.

⁴⁵ Державна служба статистики України. Населення України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/>

За видами економічної діяльності: майже кожна четверта вакансія пропонується на підприємствах та установах переробної промисловості; 14% – в оптовій та роздрібній торгівлі, 11% – у державному управлінні й обороні.



Рисунок 8 – Структура вакансій станом на 1 лютого 2020 року (%)

За професійними групами: найбільший попит роботодавців спостерігався на кваліфікованих робітників з інструментом, на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин та на працівників сфери торгівлі і послуг⁴⁶.

За видами економічної діяльності: серед безробітних, які мали професійний досвід, 30% працювали у сільському, лісовому та рибному господарстві; 15% – в оптовій та роздрібній торгівлі, по 14% – у переробній промисловості та у сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування.

За професійними групами: серед зареєстрованих безробітних переважають кваліфіковані робітники з інструментом, робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин; працівники сфери торгівлі та послуг; професіонали.

Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось в сільському, лісовому та рибному господарствах (35 осіб), а найменше – у водопостачанні, освіті, інформації та телекомунікації, професійній та науковій діяльності (по 3 особи). За професійними групами, найбільше претендентів на одну вакансію – серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (26 осіб), а найменше – серед кваліфікованих робітників з інструментом (4 особи).

⁴⁶ Аналітична та статистична інформація Сумського обласного центру зайнятості. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://sum.dcz.gov.ua/analytics/73>



Рисунок 9 – Структура безробітних станом на 1 лютого 2020 року(%)⁴⁷

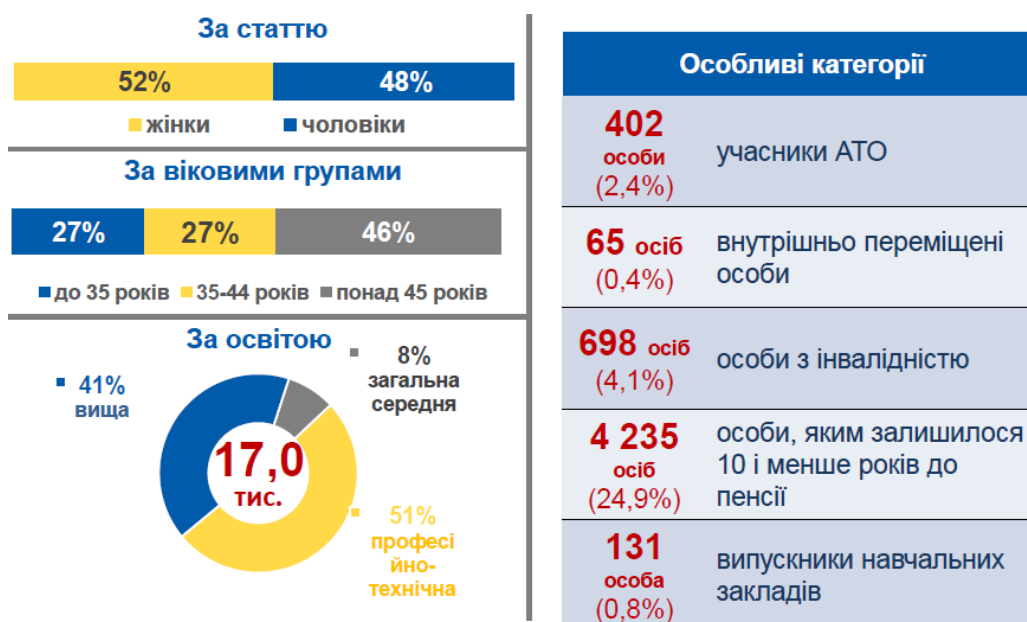


Рисунок 10 – Окремі характеристики безробітних (станом на 1 лютого 2020 року)

Сумська область є індустріально-аграрним регіоном України. Виробнича спеціалізація області пов'язана з видобутком енергетичних ресурсів, розвитком машинобудування, харчової та хімічної промисловості. У промисловості області працює понад 230 підприємств великого та середнього бізнесу (переважно добувна, харчова, хімічна промисловість та машинобудування).

⁴⁷ Аналітична та статистична інформація Сумського обласного центру зайнятості. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://sum.dcz.gov.ua/analitics/73>

Підприємства машинобудівного комплексу є найбільшими роботодавцями (галузь забезпечує робочими місцями понад 25% всіх зайнятих у промисловості). Для міст Суми та Конотоп підприємства машинобудування є бюджетоутворювальними. В області освоєно виробництво клінкерної цегли найвищого сегменту якості – ТОВ «Керамейя» (м. Суми) та філія ПрАТ «Слобожанська Будівельна Кераміка» (Роменський район).

Підприємства хімічної промисловості (територіально сконцентровані в містах Суми та Шостка) випускають широкий асортимент конкурентоспроможної продукції: мінеральні добрива, кислоти, мінеральні пігменти, хімічні реактиви, лакофарбову продукцію, феєрверкові вироби, засоби ініціювання вибуху), – забезпечуючи робочими місцями близько 9,5 тис. осіб, або кожного шостого працюючого в промисловості.

Протягом останніх років в області активно розвивається фармацевтична промисловість. ТОВ «КусумФарм», ПАТ «Фармак» постійно розширюють виробничі потужності та асортимент продукції, створюючи нові робочі місця. Розвивається група промислових підприємств у сфері пакувальних матеріалів (ПрАТ «Технологія», ТОВ «ГуалаКложерс Україна» та ТОВ «Гуалапак Україна»), на яких протягом останніх двох років створено близько двох тисяч нових робочих місць із найвищим рівнем оплати праці в промисловості області⁴⁸.

Відновлюється потенціал легкої промисловості області, підприємства якої виробляють взуття, одяг і текстильні вироби. На території Сумської області створені індустріальні (промислові) парки «Свема» (м. Шостка), «Тростянець» (м. Тростянець) та індустріальний парк «Суми» (м. Суми), що сприяє створенню сприятливого інвестиційного середовища для залучення іноземних інвестицій в економіку області.

Однією з провідних галузей економіки регіону, що має потужний потенціал для розвитку, є аграрний сектор, який налічує 385 сільськогосподарських підприємств різних форм власності та господарювання, 652 фермерських господарства, понад 129,3 тис. особистих селянських господарств. У галузі зайнято 17,6 тис. працівників. Сільське господарство Сумщини спеціалізується в рослинництві на вирощуванні зернових і технічних культур, у тваринництві – на виробництві молока та м'яса великої рогатої худоби і свиней. Загальна площа сільськогосподарських угідь області становить 1,7 млн. гектарів, із них 1,2 млн. гектарів – рілля⁴⁹.

Стрімкий розвиток новітніх технологій, зміни у виробничій та галузевій структурі зумовлюють виникнення нових професій, зниження або зростання попиту на ту чи іншу спеціальність, необхідність швидкого реагування працюючих на зміни з подальшим удосконаленням своїх професійних навиків. Існуючі тенденції на ринку праці свідчать про недостатню «гнучкість» працівників, пасивну поведінку та низький рівень адаптації до нових умов життя й праці. Так, окремі з них, навіть поповнивши ряди безробітних, не проявляють жодної ініціативи змінювати професію або спеціальність.

Незважаючи на активну роботу служб зайнятості як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні, ринок праці області залишається незбалансованим у плані попиту та пропозиції. Зокрема спостерігається невідповідність отриманих раніше професій і спеціальностей сучасним вимогам та потребам виробництва.

⁴⁸ Офіційний сайт Сумської обласної державної адміністрації. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : (<http://sm.gov.ua/uk/2012-02-03-08-02-55.html>)

⁴⁹ Там же

Назва професії	Кількість вакансій, од.	Назва професії	Кількість вакансій, од.
водій автотранспортних засобів	189	офіціант	36
продавець продовольчих товарів	146	тракторист	34
підсобний робітник	139	касир торговельного залу	33
бухгалтер	96	охоронник	32
кухар	79	сторож	31
прибиральник службових приміщень	79	Продавець-консультант	30
продавець непродовольчих товарів	68	пекар	28
укладальник-пакувальник	67	Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	28
Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	62	Вчитель закладу загальної середньої освіти	26
електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	55	вихователь	26
швачка	53	Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	26
вантажник	52	слюсар-сантехнік	26
слюсар-ремонтник	51	водій тролейбуса	26
сестра медична	47		
Кондуктор громадського транспорту	38		

Таблиця 7 – Професії, за якими кількість вакансій є найбільшою серед усіх професій (за Класифікатором професій) станом на 1 лютого 2020 року⁵⁰

У розрізі професій найбільший попит із боку роботодавців спостерігається на кваліфікованих робітників – це водії автотранспортних засобів. Також затребувані працівники сфери послуг – продавці продовольчих товарів, кухарі, продавці непродовольчих товарів, офіціанти, молодші медичні сестри, помічники вихователя тощо. У сільськогосподарському секторі – лісоруби, тваринники, оператори машинного доїння, озеленювачі. Залишається високим попит на професіоналів та фахівців з досвідом роботи – бухгалтерів, учителів, спеціалістів державної служби, інженерів різних галузей, менеджерів, а також економістів. Серед найпростіших професій найбільш затребувані підсобні робітники, прибиральники службових приміщень, укладальники-пакувальники, вантажники.

⁵⁰ Аналітична та статистична інформація Сумського обласного центру зайнятості. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://sum.dcz.gov.ua/analitics/73>

Назва професії	Заробітна плата, грн.	Назва професії	Заробітна плата, грн.
начальник зміни (промисловість)	15 151	машиніст копра	12 000
хімік	15 000	водій тролейбуса	11 950
архітектор	15 000	футерувальник (кислототривник)	11 654
оператор машини безперервного лиття заготовок	15 000	начальник ділянки	11 500
терміст прокату й труб	15 000	інженер-програміст	11 243
нагрівальник металу (трубне виробництво)	15 000	паяльщик по свинцю (свинцевопаяльщик)	11 173
токарь-карусельник	14 500	Машиніст тепловоза	11 124
агроном	14 000	гідрогеолог	10 700
Начальник ділянки	13 073	токарь	10 345
коваль на молотах і пресах	12 800	Водій дрезини	10 237
апаратник випарювання	12 334	артист оркестру (духового, естрадного, народних інструментів, симфонічного та ін.)	10 200
оператор верстатів з програмним керуванням	12 091	інженер з налагодження й випробувань	10 000
начальник відділу збуту (маркетингу)	12 000	налагоджувальник складальних автоматів, напівавтоматів та автоматичних ліній	10 000

Таблиця 8 – Професії, за якими розмір заробітної плати є найбільшим серед усіх професій станом на 1 лютого 2020 року (за Класифікатором професій)

Найвищий розмір оплати праці пропонується у вакансіях для начальника зміни (15,2 тис. грн), хіміка, архітектора, оператора машини безперервного лиття заготовок (по 15 тис. грн).



Рисунок 11 – Заробітна плата у вакансіях за професійними групами станом на 1 лютого 2020 року

Таблиця 9 – Професії, за якими спостерігається найбільший дефіцит кадрів серед усіх професій (за Класифікатором професій) станом на 1 лютого 2020 року

Назва професії	Назва професії
Кондуктор громадського транспорту	налагоджувальник складальних автоматів, напівавтоматів та автоматичних ліній
водій тролейбуса	завантажувач печей
електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	лікар-педіатр
оброблювач риби	Асистент вчителя
Інспектор (пенітенціарна система)	слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики (електромеханіка)
лікар загальної практики-сімейний лікар	обвалювальник тушок птиці
інспектор	складальник виробів з деревини
лікар-хірург	Менеджер (управитель) з питань регіонального розвитку
слюсар аварійно-відбудовних робіт	методист
електромонтер контактної мережі	Інструктор з трудової адаптації
науковий співробітник (біологія)	Асистент вихователя дошкільного навчального закладу
лікар-психіатр	
Державний виконавець	
електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах	

Станом на 1 лютого 2020 року на одну вакансію по Сумській області в середньому претендувало 10 безробітних (станом на 1 лютого 2019 року – 10 осіб).

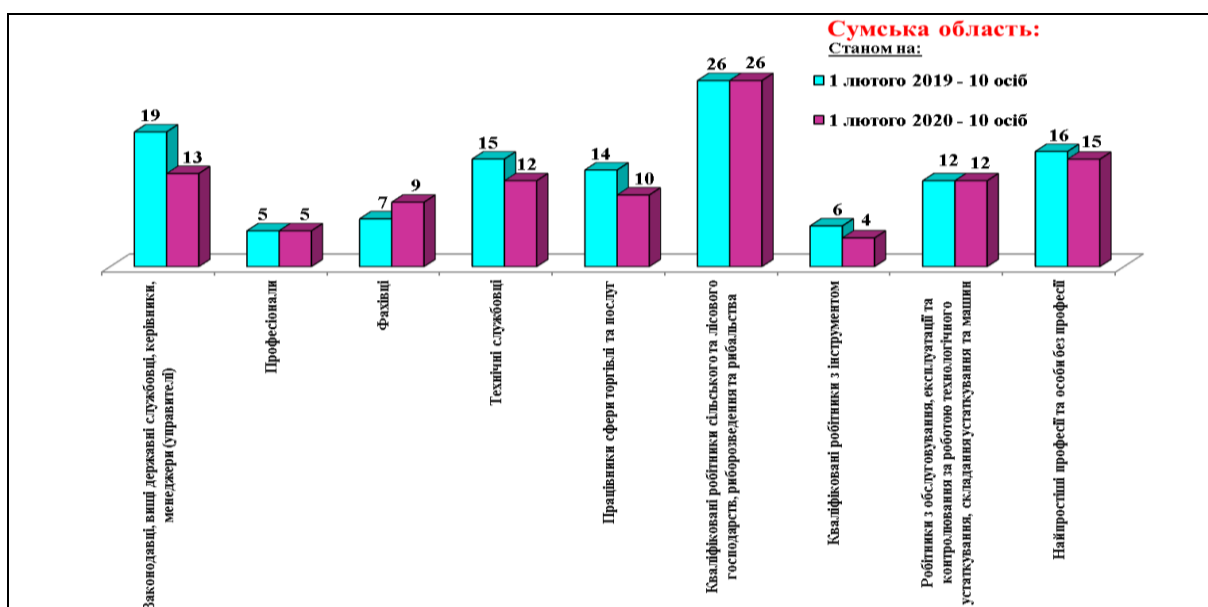


Рисунок 12 – Кількість претендентів на одну вакансію (осіб) – станом на 1 лютого 2019-2020 рр.

Важливим є і гендерний аспект названих процесів. Так, відповідно до статистичних даних по Сумській області, протягом січня 2020 року послуги Сумської обласної служби зайнятості отримали 18826 зареєстрованих безробітних, зокрема 52% (9853 особи) жінок та 48% (8973 особи) чоловіків.

За сприяння обласної служби зайнятості в січні 2020 року отримали роботу 1273 особи, із них 52% (662 особи) жінок та 48% (611 осіб) чоловіків.

Профорієнтаційними послугами було охоплено 5922 безробітних, із них 53% (3124 особи) безробітних жінок та 47% (2798 осіб) чоловіків.

Для підвищення конкурентоздатності на ринку праці в січні 2020 року до професійного навчання за направленням обласної служби зайнятості було залучено 206 безробітних, зокрема 58% (120 осіб) безробітних жінок та 42% (86 осіб) чоловіків.

Протягом січня 2020 року в громадських та інших роботах тимчасового характеру взяли участь 125 осіб, із них 50% (62 особи) жінок та 50% (63 особи) чоловіків.

Станом на 1 лютого 2020 року кількість зареєстрованих безробітних становила 17035 осіб, зокрема 52% (8906 осіб) жінок та 48% (8129 осіб) чоловіків.⁵¹

Результати проведеного аналізу дозволяють відстежити слабкі та сильні сторони ринку праці Сумської області, а також визначити найбільш вагомі ризики, що можуть мати в майбутньому істотний вплив на розвиток соціальної ситуації.

Загалом проведений аналіз дозволяє говорити про певну врівноваженість негативних та позитивних сторін, можливостей та ризиків на регіональному ринку праці. Більше того, тенденції на регіональному ринку праці на сьогодні є більшою мірою позитивними і здатними перекрити ризики. А тому можна зробити висновок і про позитивні загальні перспективи соціально-економічного розвитку регіону. Водночас зазначимо, що наявні ознаки стабілізації виробництва і пожвавлення інвестиційної активності не мають поки настільки вирішального впливу, щоб переважити негативні демографічні тенденції та міграційні настрої.

Як проміжний підсумок і «повернення» до питання щодо гостроти проблеми працевиядовності визначених проектом територій наведемо результати обрахунків щодо навантаження на одне робоче місце на цих територіях⁵² (Таким чином, висновки які можуть бути покладені в основу подальшого дослідження та розроблення портрету працевиядовного населення територій, робимо не лише на основі викладених вище показників, але й двох наступних.

Так, одним з показників, що визначає працевиядовність території, є навантаження на одну вакансію – відношення кількості вакансій до кількості зареєстрованих безробітних. Найбільший показник станом на кінець 2019 року спостерігається в Ямпільському районі – 324 особи. Найнижчий показник має місто Суми – 3 особи. Умовно можна умовно можна об'єднати всі райони за трьома рівнями (в іншому форматі, наприклад, за окремими ОТГ, офіційна статистика поки нами не обраховувалась) на три основних рівні: низький – з навантаженням від 1 до 50 осіб; середній – з навантаженням від 51 до 100 осіб; високий – з навантаженням від 101 та більше осіб;

По Сумській області високий показник мають: Ямпільський район – 324; Великописарівський район – 123; Недригайлівський район – 112; Липоводолинський район – 109.

Середній показник мають: Середино-Будський район – 99; Лебединський район – 88; Глухівський район – 51;

У всіх інших районах цей показник низький – менше 50 осіб.

У середньому ж по області показник навантаження на одну вакансію становить 12 осіб. Безпосередньо визначені цим проектом території (наведені нижче у розрізі районів, а не міст) мають такі показники:

- м. Суми – 3;
- Білопільський район – 45;
- Буринський район – 24;
- Глухівський район – 51;
- Конотопський район – 12;
- Путивльський район – 17;

⁵¹ Аналітична та статистична інформація Сумського обласного центру зайнятості. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://sum.dcz.gov.ua/analitics/73>.

⁵² Вся інформація взята з відкритих джерел : <https://sum.dcz.gov.ua/analitics/73>.

- Шосткинський район – 50.

Таким чином, серед зазначених територій тільки один район (Конотопський) має середній показник. У всіх інших показник навантаження на одну вакансію є вищим за середній по області. Зрозуміло, що всі ці показники будуть уточнені з орієнтацією на показники кожної території (офіційно визначеної конкретної ОТГ) в процесі подальшої роботи. Проте сьогодні ми відштовхуємося від уже обрахованих даних, які, без сумніву, підтверджують актуальність проблеми.

Іншим показником, важливим для визначення працездатності території може бути відсоток зареєстрованих безробітних від кількості працездатних осіб віком від 15 до 64 років. Так, середній показник по Сумській області становить 2,5% (повна інформація була наведена вище). А от за окремими територіями, визначеними проектом, цей показник відрізняється. Зокрема:

- м. Суми – 2,4%;
- Білопільський район – 2,0%;
- Буринський район – 3,5%;
- Глухівський район – 2,1%;
- Конотопський район – 1,6%;
- Путивльський район – 2,6%;
- Шосткинський район – 2,6%.

Уважаємо, що наведені показники дають підстави для цілком коректних висновків щодо визначених територіальних громад, оскільки в загальній кількості населення цих районів кількість міського населення – наприклад, Конотопу по відношенню до Конотопського району – є визначальною.

Три райони мають показник вище середнього, а саме: Буринський, Путивльський та Шосткинський райони. Близько до середнього м. Суми.

Загалом же наведені вище таблиці й діаграми характеризують загальні по Україні та по Сумській області тенденції та ризики. А деталізація ситуації щодо визначених проектом окремих працездатних територій буде представлена нижче.

1.3 Методологія створення комплексного портрету працездатного населення працenaдлишкових територій

У процесі розроблення методології створення комплексного портрету працездатного населення працenaдлишкових територій автори виходили із загальних цілей проекту та розглядали це завдання як частину більш глобальної мети – вивчення та активізацію процесів розбудови соціальних та економічних механізмів всередині громад, здатних на постійній основі забезпечувати розвиток людського потенціалу через удосконалення структури та рівня зайнятості населення працenaдлишкових територій. Саме тому створення портрету не обмежувалось лише збором та аналізом необхідної інформації, а включало детальний аналіз ситуації в кожній з визначених територій (громад). Такий підхід повністю відповідає закладеним у Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, затвердженій постановою Кабінету міністрів України від 06.08.2014 р. №385 (зі змінами), засадам, що передбачають аналіз та оцінку як екзогенних (зовнішніх), так і ендогенних (внутрішніх) чинників впливу на регіональний розвиток⁵³

В основу аналізу були покладені вже описані особливості сучасного ринку праці області. Крім того, у процесі збору та аналізу наукової літератури та статистичних даних виникла потреба в уточненні деяких положень, які були покладені в основу проекту «Дослідження шляхів удосконалення структури та рівня зайнятості населення працenaдлишкових територій Сумської області», проте частково втратили актуальність або ж зазнали певних змін під впливом низки чинників соціально-економічного та політичного характеру. Це стосується специфіки прояву на регіональному рівні світових тенденцій просторового розвитку, на необхідності врахування впливу яких наголошувалось у ДСРР–2020. Це урбанізація, депопуляція села, зміна системи розселення, а також загальна відкритість світу щодо руху робочої сили, що впливає на відтік за межі країни як найбільш інтелектуальних, так і найменш кваліфікованих робочих кадрів. І хоча детальне вивчення впливу цих тенденцій не було передбачене цим дослідженням, усе ж навіть побіжний аналіз дозволяє зробити висновок про значне прискорення цих процесів та їх нерівномірний вплив на визначені території.

Крім того, від часу розроблення та подачі проекту в українському суспільстві відбулись суттєві зміни соціально-політичного характеру, які не були передбачені, проте здійснюють безпосередній вплив на перебіг процесів у визначених територіях, ускладнюючи реалізацію окремих завдань зі створення портрету.

Передусім це стосується територіальних обрисів працenaдлишкових територій, адже зі створенням об'єднаних територіальних громад маємо зміни як географічних, так і соціально-демографічних параметрів. Створення ОТГ повело за собою і суттєві зміни в системі управління територіями, що вимагає додаткового вивчення і внесення уточнень у розроблені раніше методики. Після введення безвізового режиму з країнами Європейського союзу значно активізувались міграційні процеси, що вимагає додаткової уваги та застосування більш широкого спектру методик для аналізу реальних показників трудової мобільності.

Водночас ці процеси вимагають і деталізації питання працenaдлишкових територій у ракурсі зниження навантаження на одне робоче місце та ситуації з працевлаштуванням окремих соціально-демографічних груп населення. Така деталізація не була передбачена на етапі розроблення проекту, проте без її вивчення формування реального портрету робочої сили територій не видається можливим.

Зазначені чинники вимагали також суттєвої корекції розробленого інструментарію соціологічного дослідження, орієнтованого на опитування працездатного населення – як з погляду врахування його «рухомості», так й уточнення базових параметрів та збільшення обсягу вибірки через зростання загальної кількості населення визначених проектом територій (ОТГ). Адже в нових умовах виникла необхідність корекції графіка роботи та інших додаткових

⁵³ Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/385-2014-%D0%BF>

витрат щодо охоплення опитуванням не лише території міст, а й прилеглих сіл, що входять у визначені ОТГ. Аналогічно ускладнилась і робота з підготовки та проведення фокус-групового дослідження.

Жодним чином не заперечуючи того, що наявність надійної статистики ринку праці, яка збирається на постійній основі, все частіше визнається основним фактором для формування об'єктивного портрету, а також впровадження й оцінки ефективності діяльності у сфері зайнятості, маємо зазначити, що для створення комплексного портрету працездатного населення в таких складних та динамічних умовах наявної статистики явно не вистачає. До того ж виникає потреба і в більшій деталізації окремих процесів, урахуванні нових показників. Наприклад на цьому етапі досліджень з багатьох важливих для проєкту позицій не вистачає гендерного поділу, статистичні дані подаються в розрізі районів, а не окремих ОТГ тощо.

Наприклад, значна частина працездатного населення, яке за даними офіційної статистики належить до тієї чи іншої території, насправді давно там не проживає і не працює. Водночас розрахунки рівня безробіття, навантаження на одне робоче місце тощо ведуться на основі офіційної статистики. З урахуванням цього, для отримання реального портрету доцільним є застосування допоміжних методів, здатних забезпечити додатковий масив інформації та уточнити необхідні співвідношення.

Так, у рамках проєкту ми звертались за інформацією до органів місцевого самоврядування з метою отримання актуальної інформації про рух населення. Крім того, порівнювали дані офіційної статистики з даними ЦВК про показники явки на місцеві вибори, вибори Президента України та вибори до Верховної Ради. Уточнені дані за кожною територією (ОТГ) дозволили коректно розрахувати вибірку КСД, а також урахувати реальні масштаби трудової міграції. А це, у свою чергу, дозволило зробити висновки і щодо показників навантаження на одне робоче місце, які на деяких територіях ставлять під сумнів їх статус як працездатних.

Крім того, змінюються і підходи відповідних інституцій до аналізу ситуації та формування переліку необхідних параметрів, за якими ведеться статистика. Як зазначає Алла Солоп, заступник директора департаменту обстежень домогосподарств Державної служби статистики України, у 2019 році з метою гармонізації статистики зайнятості та безробіття між країнами було скасоване поняття «економічно активне населення» та введено поняття «робоча сила». Тепер люди, що раніше називалися «економічно неактивними» вважаються такими, що «знаходяться поза межами робочої сили». Також з'явилося поняття «трудова діяльність». Зайнятість є однією з форм трудової діяльності. Серед видів зайнятості – волонтерська діяльність, безоплатна робота учнів-стажистів та тих, хто виробляє продукт для власного споживання чи сімейного бізнесу⁵⁴.

Особливістю застосованих нами методологічних підходів є не лише відхід від аналізу ситуації виключно на основі офіційної статистики, а й постійне врахування особливостей ситуації за кожною з визначених територій. Адже обмеження аналізу та висновків рівнем області в цілому не дозволяє отримати достовірних результатів, що могли б бути застосовані для характеристики процесів та розроблення рекомендацій для органів влади та самоврядування кожної окремої території. Це важливо в сьогоденних умовах. Наприклад, сьогодні не лише Сумська область є регіоном, який виступає донором для інших регіонів України та сусідніх держав, оскільки «постачає» на їх ринки праці висококваліфіковану і водночас дешеву робочу силу, тоді як певні галузі власної економіки потерпають від нестачі кваліфікованих працівників, а соціальна сфера несе додаткове навантаження. Сьогодні й малі міста області (громади) виступають донорами робочої сили для м. Суми, що не завжди є на користь цих громад. І тому врахування особливостей кожної окремої громади щодо вікових, освітніх, професійних характеристик працездатного населення, кількості випускників шкіл, закладів передвищої та вищої освіти, а також певних супутніх чинників (транспортне

⁵⁴ «Білі плями» та «сірі зони» у статистиці ринку праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://voxukraine.org/uk/bili-plyami-ta-siri-zoni-u-statistitsi-rinku-pratsi/> <https://medium.com/@voxukraine>.

сполучення, географія, наявність ЗВО, екологічний стан тощо) є досить важливим для формування комплексного портрету.

Зазначені позиції враховані нами при формуванні такого інструменту дослідження як профіль громади. Ми не претендуємо жодним чином на виключне авторство в такій розробці, проте ми адаптували цей інструмент до цілей нашого дослідження, передбачивши ті позиції, які є важливими як для характеристики самої громади, так і для створення не лише портрету працездатного населення, а й соціально-професійної мапи праценадлишкових територій (зокрема й відкриті «точки зростання» як потенційні робочі місця).

У процесі створення комплексного портрету працездатного населення праценадлишкових територій Сумської області ми спирались також на доробки авторів комплексного дослідження працересурсного потенціалу Харківської області «Працересурсний потенціал Харківського регіону (суспільно-географічний аспект)»⁵⁵. Окреслені у монографії теоретико-методологічні основи дослідження працересурсного потенціалу, підходи до аналізу регіонального ринку праці та механізмів його функціонування використані нами у формуванні інструментарію досліджень, зокрема й у створенні профілю громад.

Портрети працездатного населення праценадлишкових територій (Сумської, Шосткинської, Конотопської, Путивльської, Білопільської, Буринської ОТГ та м. Глухів) створені протягом листопада 2018 року – листопада 2019 року із застосуванням методології, що визначалась специфікою завдань проекту та полягала саме у використанні кількох методів для створення комплексного портрету. Це:

- аналіз наукової літератури і результатів соціологічних досліджень з метою визначення базових характеристик ринку праці, структури працездатного населення та регіональних особливостей ринку праці;

- збір та аналіз актуальної статистичної інформації як загальнодержавного, так і регіонального рівня за визначеними параметрами: стосовно соціально-демографічних (статевікова структура працездатного населення, рівень освіти) та соціально-професійних характеристик (рівень зайнятості та структура безробіття);

- проведення конкретного соціологічного дослідження (кількісний метод) серед населення працездатного віку щодо визначення їх соціально-професійних характеристик міграційних настроїв, оцінки нинішнього матеріального стану та чинників, що мотивують до працевлаштування тощо;

- проведення соціологічного дослідження (якісний метод) у форматі фокус-груп серед населення працездатного віку щодо визначення їх готовності навчатися, перенавчатися, ризикувати у власній професійній кар'єрі (зокрема трудових мігрантів), вивчення рівня їх психологічної готовності навчатися, перенавчатися, змінювати сферу та напрям роботи, тощо.

- створення профілю громад з метою врахування особливостей кожної окремої громади з погляду важливих для дослідження параметрів/характеристик працездатного населення, а також певних супутніх чинників, що визначають точки зростання та є важливими для формування комплексного портрету.

Таким чином, особливістю застосованої нами методології є її відкритість і гнучкість, що забезпечує використання всіх доступних методів та максимальне залучення представництва громад до вивчення ситуації та активізацію процесів розбудови соціальних та економічних механізмів всередині них. А це якраз і відповідає стратегічним цілям проекту. Відкритість та гнучкість є базовими характеристиками пропонованої методології з погляду пролонгованості використання вказаних підходів і в подальших дослідженнях. Наприклад, при створенні комплексного портрету працездатного населення та соціально-професійної мапи праценадлишкових територій ми не лише використовуємо вже зазначені методи та спираємось

⁵⁵ Немець Л. М. Працересурсний потенціал Харківського регіону (суспільно-географічний аспект) [монографія] / Л. М. Немець, Ю. Ю. Сільченко, К. А. Немець, К. Ю. Сегіда. – Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2014. – 186 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ekhnur.univer.kharkov.ua/bitstream/>.

на отриманні результати, а й доповнюємо зазначений перелік методів та розширюємо сферу їх застосування. Зокрема:

- у частині збору статистичних та аналітичних даних щодо виробничих та невиробничих потужностей, інфраструктури, напрямків та бізнесових потужностей, характеру їх експлуатацій;

- у частині аналізу попередніх досліджень, вивчення досвіду вирішення аналогічних проблем в інших регіонах та досвіду роботи в окремих ОТГ, включених до проекту щодо взаємодоповнюваності інженерно-технічного потенціалу промислових міст та аграрного потенціалу прилеглих районів області;

- застосування методики стратегічних сесій як варіанта експертного опитування у визначенні інвестиційної привабливості територій, оцінок ринку праці на територіях та потреб роботодавців у працівниках (кількісні та якісні вимоги) та напрямків створення потенційних робочих місць;

- застосування методу SWOT-аналізу для узагальнення отриманої за допомогою всього набору методів цього дослідницького проекту інформації.

Такі методологічні підходи у створенні портрету працездатного населення, на наш погляд, є виправданими й ефективними, оскільки дозволяють:

- реалізувати передбачені проектом різноманітні кроки аналітичного, пошукового, інформаційного, комунікаційного характеру;

- охопити різні цільові групи, які здатні надати необхідну для формування висновків інформацію;

- залучити представництво громад (бізнес, місцеве самоврядування, громадські організації, активне населення) до безпосередньої інформаційної та організаційної роботи, до розроблення та реалізації місцевих та регіональних ініціатив у напрямку збільшення обсягів і варіантів зайнятості населення;

- мінімізувати можливі ризики як у процесі безпосередньої дослідницької роботи, так і у визначенні нових ніш «точок зростання» у виробничих та невиробничих сферах, що здатні забезпечити ефективне використання трудового (людського) потенціалу територій, збільшити самозайнятість населення, зменшити відтік працездатного населення тощо, без чого неможливим є формування стратегій та точок зростання всередині громад праценадлишкових територій.

Розроблена методологія вже дозволила врахувати та мінімізувати можливі ризики, пов'язані із упровадженням проекту. Детальний розрахунок вибірки та додаткові фокус-групові дослідження дозволили отримати максимально об'єктивну інформацію щодо реального стану ринку праці та важливих характеристик працездатного населення визначених територій. Так, на основі результатів підготовчої роботи, здійсненої на початковому етапі дослідження, були відкориговані параметри вибірки, розроблено якісний інструментарій, що в поєднанні з професійністю інтерв'юєрів забезпечило мінімальну похибку в процесі соціологічного опитування та отримання додаткового масиву інформації щодо реальної кількості працездатного населення та поширеності трудової міграції. Нестачу інформації щодо реального стану зайнятості, безробіття та міграції населення праценадлишкових територій вдалось частково подолати шляхом залучення максимально широкого спектру джерел інформації, порівняльних методів. Передбачене проектом активне залучення до його реалізації місцевого населення (з різним досвідом, повноваженнями, баченням ситуації, амбіціями) створило умови для синергетичного ефекту, який дозволив комплексно проаналізувати ситуацію та вийти на несподівані рішення та якісні результати.

Вказаний синергетичний ефект та реальні позитивні результати застосування визначених підходів і методик були забезпечені, зокрема, і через постійну присутність команди проекту на територіях, у громадах – під час підготовчих робіт, збору інформації, проведення опитувань, фокус-груп, підготовки стратегічних сесій, консультацій тощо. Таким чином, застосування різних методів уможливило отримання не лише наукових результатів, а й певного соціального ефекту, який дозволяє задіяти додаткові механізми поширення інформації та сформувати відповідне чутливе середовище на визначених територіях, у самих громадах.

РОЗДІЛ 2. УЗАГАЛЬНЕНИЙ ПОРТРЕТ ПРАЦЕЗДАТНОГО НАСЕЛЕННЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Викладені нижче узагальнення й висновки щодо портрету працездатного населення сформовані на основі проведеного в рамках виконання НДР «Дослідження шляхів удосконалення структури та рівня зайнятості населення працenaдлишкових територій Сумської області» опитування населення цих територій. Проведення такого опитування диктувалось необхідністю уточнення соціальних аспектів проблеми працenaдлишковості, конкретизації тих рис портрету працездатного населення, які стосуються не лише рівня та форм реальної зайнятості чи соціально-професійних характеристик, а й міграційних настроїв, оцінки нинішнього матеріального стану та чинників, що мотивують до працевлаштування, міграції тощо.

Дослідження проводилось спільно з Центром соціально-гуманітарних аспектів регіональних досліджень Сумського державного університету в рамках Договору №129 від 26.12.2018 року. Його результати дозволяють не лише уточнити деякі характеристики працездатного населення визначених територій, які недостатньо відображені в показниках офіційної статистики, а й окреслити позиції, які є важливими з погляду формування «точок зростання» в громадах.

Усі викладені нижче висновки базуються на результатах оброблення 1600 анкет.

Так, отримані результати дозволяють зробити загальний висновок щодо високого рівня працenaдлишковості в регіоні, який багато в чому формується за рахунок соціальних чинників, зокрема особливостей очікувань та настроїв населення, а не лише за рахунок відсутності вакансій. Водночас опитування дозволяє відстежити і ті характеристики портрету, які до сьогодні не були предметом аналізу науковців, хоча цього явно заслуговують.

Так, наведені у діаграмі 1 результати ілюструють відповіді опитаних жителів працenaдлишкових територій на запитання ***Чи працювали вони протягом останнього місяця?*** і дозволяють сформулювати загальне бачення ситуації з працевлаштуванням. Загалом ствердно відповіли 57,6% опитаних. При цьому біля третини опитаних (34,2%) працювали на державному підприємстві чи в установі і ще 23,4% працювали за наймом, індивідуально (самостійно чи в окремих громадян) або на власному підприємстві. Ще біля 10% опитаних можна віднести до тимчасово працюючих. Це 7% тих, хто протягом останнього місяця мали тимчасову або випадкову роботу чи діяльність навіть з незначущою оплатою або з передбачуваною оплатою. А також 2,6% опитаних, які навчалися і паралельно працювали (за сумісництвом). Працювали безкоштовно, у власній справі ще 2,1% опитаних.

Водночас близько 30% опитаних жителів визначених територій протягом останнього місяця не працювали з тих чи інших причин. Були тимчасово відсутні на роботі з певних причин ще 3,5%, отримували пенсію через втрату працездатності – 8,2%, навчалися – 6,9%, займались веденням домашнього господарства 6,6%.

Саме представники останніх двох категорій, фіксуючи свій статус, зазначили з цього питання не один, а два варіанти (наприклад, «протягом місяця активно шукали роботу» і «мали тимчасову або випадкову роботу чи діяльність навіть з незначущою оплатою або з передбачуваною оплатою»), внаслідок чого загальний показник перевищує 100%.



Зовсім не мали роботи – 9%. Ще 6,8% опитаних протягом місяця активно шукали роботу. А 2,1% опитаних зазначили, що не працювали і не бажають працювати. І цей сумарний показник можна вважати неофіційним показником реальної працездатності.

Більш детальний аналіз результатів опитування дозволяє стверджувати, що від безробіття однаково потерпають чоловіки та жінки і з однаковою активністю шукають роботу. При цьому чоловіки переважають серед тих, хто протягом останнього місяця працював за наймом або ж на власному підприємстві, а жінки серед тих, хто працював на державному (комунальному) підприємстві чи установі.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви працюєте, то де саме?** (див. діаграму 2) дозволяють не лише частково сформулювати уявлення про те, де саме працюють жителі визначених територій, але й опосередковано визначити реальні відсотки тих, хто не працює. І ці відсотки є досить високими, адже реально – це кожен третій з опитаних жителів територій працездатного віку (32,2%).

У контексті завдань опитування ми можемо говорити лише про те, що 59,9% опитаного населення працює у своєму місті (ОТГ). При цьому маємо і досить низькі відсотки тих, хто працює за їх межами, хоча опитування велось і в робочі дні, і у вихідні з розрахунком охопити тих, хто приїздить додому на вихідні.



І такі відсотки підтверджують робочу гіпотезу дослідження стосовно того, що певна частина активного населення працює за межами окремих ОТГ та області загалом, а тому і не взяла участь в опитуванні, не потрапила в зону уваги інтерв'юєрів. Наприклад, у ході опитування були проблеми з пошуком респондентів відповідної категорії, зокрема чоловіків віком 30-45 років у Бурині та працюючих віком до 25 років у Білопідлі, які, очевидно, давно працюють за межами міста.

Про дещо вищий рівень актуальності питання працевлаштування чоловіків свідчить їх переважання серед тих, хто працює за межами рідного міста (громади) – в інших містах області та за її межами, зокрема за кордоном, а також порівняно менші відсотки працюючих у рідному місті.

Якщо абстрагуватись від наведених показників роботи за межами визначених територій, які, на наш погляд, не відображають реальних масштабів трудової міграції, на основі отриманих результатів можна зробити висновок про суттєвий вплив рівня освіти на можливості працевлаштування за місцем проживання.

Так, серед тих, хто працює у своєму населеному пункті, переважають люди саме з вищою освітою (69,7% проти 41,7% із середньою). І навпаки, серед тих, хто взагалі не працює, 53,3% опитаних – це люди із середньою освітою і лише 22,9% – з вищою. Ці показники, на наш погляд, є значимими, оскільки центри зайнятості сьогодні пропонують більше вакансій, які не передбачають вищої освіти. Натомість рівень зайнятості серед цієї категорії є нижчим.

Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то в якій сфері?** (див. діаграму 3) дають уявлення про те, де зосереджена сьогодні основна кількість робочих місць. Зрозуміло, що ці дані показують не абсолютні цифри, а скоріше тенденції.



Зазначимо, на діаграмі не відображені 35,3% тих, хто визнає, що не працює, проте цей показник дозволяє (з урахуванням показників відповідей на попереднє запитання) уточнити показники реального безробіття.

Отже, як показують результати опитування, 15,9% опитаних працюють у сфері освіти, охорони здоров'я, соціальної допомоги (у якій завжди більш активно була представлена жіноча частина населення), 11% – у промисловості і будівництві, 9,6% – у сфері оптової та роздрібно торгівлі. У сільському, лісовому та рибному господарстві задіяні лише 3,7% опитаних, ще стільки ж – у сфері транспорту та ремонту.

Розвиваються й інші галузі – 6,7% опитаних зазначили, що займаються наданням інших послуг (перукарні, весільні, ритуальні послуги тощо). Роботу у сфері ІТ зазначили лише 1,3% опитаних, і це може бути

свідченням реальної відсутності цих фахівців на ринку праці Сумщини, оскільки вони реально або дистанційно працюють за межами області.



Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то яким є Ваш статус?** (див. діаграму 4) також підтверджують досить високі показники безробіття (32,5% зафіксували позицію «не працюю», і вони не відображені в діаграмі). Крім того, маємо опосередковану інформацію про досить високий потенціал населення – адже низка посад-статусів вимагає високого рівня освіти та досвіду. 14,9% є фахівцями у сфері освіти, медицини тощо, 7,7% опитаних працюють державними службовцями, керівниками, менеджерами. Ще 5% – самозайняті або мають власний бізнес, 10,6% – працівники сфери торгівлі та послуг.

А от наведену у анкеті позицію «професіонали в промисловості (інженерія, ІТ)» зафіксували лише 4,1% опитаних, що є досить показовим для визначених територій, куди входять такі промислові центри як Суми, Конотоп, Шостка. Очевидно, ця частина фахівців надає перевагу роботі в інших містах. І такі низькі показники цієї позиції є досить важливими



для подальшого аналізу ситуації, адже й у відповідях на попереднє питання (позиція «ІТ, інформація та телекомунікації») ця професійна група також не надто представлена.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви працюєте, то яким чином оформлені трудові відносини?** (див. діаграму 5) дають інформацію не лише про характер та рівень оформлення трудових відносин, а й дозволяють опосередковано зробити висновок про те, що значна частина активного населення визначених територій, які зафіксували позицію «не працюю» чи «не маю роботи», насправді таки працюють, але не афішують цього свого статусу. У порівнянні з позиціями попередніх питань – це більше 15%. Адже лише 20,9% опитаних зафіксували в цьому запитанні варіант «не працюю» і ще 16,6% обрали варіант «важко відповісти».

Офіційно за трудовим договором працює менше половини опитаних (45,8%). Насторожує також досить високий показник тих, хто працює «за усною домовленістю» (11,6%), що означає відсутність будь-яких гарантій для працівника та неактуальність питання податків.

Дослідження показує незначні розходження в позиціях опитаних чоловіків та жінок, проте дозволяє зробити висновок про більшу поширеність неформальної та «прихованої» зайнятості саме серед чоловічого населення, які частіше зазначають варіант «важко відповісти» та «за усною домовленістю». Можемо також зробити висновок щодо незначного переважання жінок серед тих, хто має офіційно оформлені трудові відносини, а також і серед тих, хто визнає, що не працює (23,1% проти 17,5% чоловіків).

Досить показовими з погляду завдань дослідження є відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви не працюєте, то чому?** Діаграма 6 ілюструє пояснення непрацюючими (таких за опитуванням виявлено майже 44%) жителями визначених територій причин такої ситуації.

Так, відповідаючи на запитання анкети, 15,6% опитаних пояснюють свій статус непрацюючих відсутністю роботи, яка б їх влаштувала за тими чи іншими параметрами. 6,6% зазначили, що для них «немає підходящої роботи», ще 3,2% – що немає вакансій за їх спеціальністю, а 5,8% не влаштовує рівень оплати за пропонованими вакансіями. І лише 1,7% опитаних зазначили, що для працевлаштування у них немає необхідної кваліфікації чи освіти. При цьому 6,1% з загальної кількості опитаних зазначили, що в них «немає потреби в роботі, оскільки є інші засоби». Зрозуміло, що цей показник буде більш детально проаналізований, але вже на цьому етапі можна допустити, що це і нинішнє, і майбутнє соціальне навантаження: люди отримують соціальні виплати або ж живуть за рахунок заробітку інших членів сім'ї, які працюють за кордоном чи в інших містах.

Досить показовим на фоні цих пояснень є показник 11% тих, хто, не надаючи жодних пояснень чи виправдань, зазначає, що шукає роботу. Швидше за все, ця частина має неофіційну роботу.

Зазначимо, що результати опитування (їх лише частково відображає наведена діаграма) дають і додаткову інформацію з цього питання. Так, лише 0,7% із загальної кількості опитаних



зазначили як причину власного статусу непрацюючого варіант «зневіра (втома від невдалого пошуку)». Можна припустити, що ті, хто роботу активно шукає, все ж знаходять прийнятні варіанти, зокрема і за рахунок трудової міграції. Крім того, лише 2,7% обрали варіант «не знаю, як і де шукати роботу», що є опосередкованим свідченням достатнього рівня роботи відповідних служб і поінформованості населення.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то які причини Вашого попереднього звільнення?** (див. діаграму 7) показують реальну картину в цілому, оскільки відповідали на запитання лише ті, хто сьогодні «є в наявності» (припускаємо, що значна частина звільнених уже встигла виїхати на заробітки і в опитуванні участі не брала). Адже реально ми аналізуємо відповіді все тих же 35–39% жителів визначених міст та прилеглих сіл ОТГ, які на цей час не працюють. Тому на діаграмі не відображені відсотки тих, хто працює або ж не працює, але навчається (58%), а аналізуємо лише показники тих, хто дійсно не працює, бо звільнився. І ці показники є важливими для розуміння мотивації населення до роботи та її пошуку.



Дослідження показує, що окрім різноманітних індивідуальних причин, які фіксувались опитаними у позиції «інше» (8,6%), найбільш поширеними були варіанти «звільнився добровільно, бо зарплата не влаштувала» (10,2%) та «звільнився добровільно, бо робота не влаштувала» (6,8%). При цьому 5% опитаних зазначили, що «підприємство збанкрутувало і закрилось», а 5,1% вказали, що потрапили під скорочення у своїй організації. Ще 2,1% – що їх спеціальність стала незатребуваною. І лише 0,2% опитаних зазначає, що були звільнені за порушення трудової дисципліни.

Більше половини з опитаних «непрацюючих» (25,8%) хотіли б працювати у своєму рідному місті, що досить чітко виражає наміри працездатних жителів визначених територій. І зовсім незначна частина непрацюючих сьогодні на запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то де саме хотіли б**



влаштуватися на роботу? (див. діаграму 8) відповіла, що налаштована роботу в Україні, проте за межами рідного міста. Так, 1,4% планує переїзд, оскільки хотіли б працювати «в іншому населеному пункті Сумської області (вказували м. Суми та Ромни) і ще 2,8% зафіксували варіант «в іншому населеному пункті України» (це переважно Київ). При цьому 5,6% опитаних хотіли б працювати в іншій країні.

Можна припустити, що реальні масштаби міграції, зокрема й потенційної, є дещо вищими. Тим більше, що ми фіксуємо фізичну відсутність тих, хто це хотів зробити і вже зробив (тобто, вже виїхав). Зазначимо, що жінки порівняно частіше (26,4% проти 24,9% чоловіків) фіксують позицію, що хочуть працювати у своєму населеному пункті. Натомість чоловіки частіше висловлюють бажання поїхати працювати за межі свого міста і навіть країни.

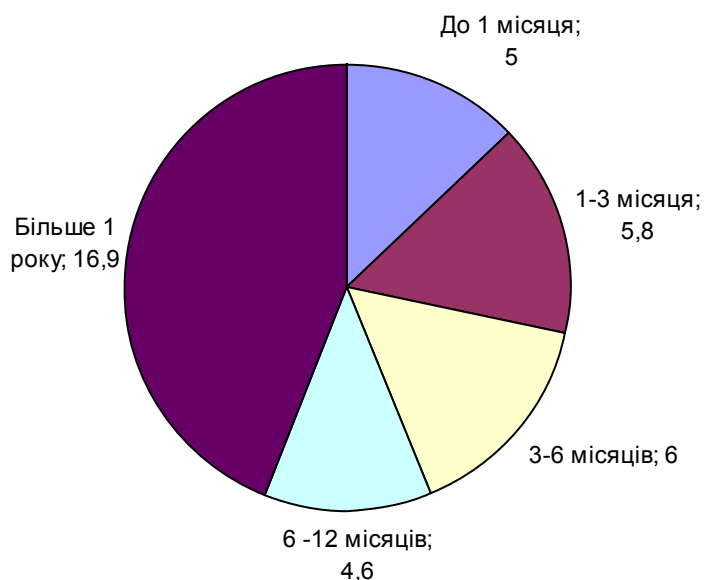
Досить показовим також можна вважати 9,7% тих, хто обрав варіант «не хочу працевлаштовуватися». При цьому серед опитаних цієї групи

були як ті, у кого є інші засоби до існування, так і ті, хто в коментарях зазначав, що пропонується робота, її умови та низька заробітна плата абсолютно не мотивують працювати. Отже, цю частину працездатного населення буде дуже важко залучити до активної роботи. Тим більше, що для певної частини населення працевлаштування буде означати втрату субсидії чи інших соціальних виплат.

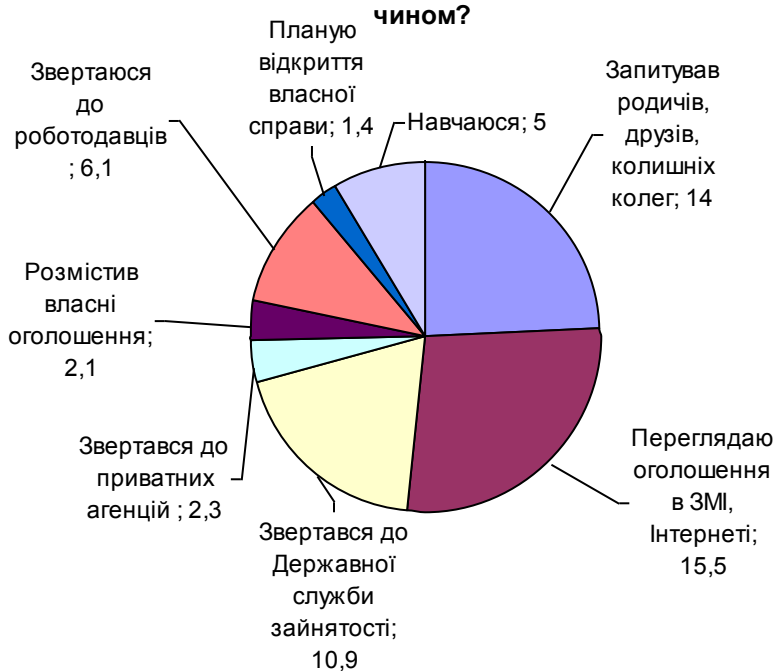
Щодо тривалості періоду перебування в стані без роботи, то результати опитування можна вважати досить тривожними. Так, відповідаючи на запитання **Якщо Ви не працюєте, то як довго?** (див. діаграму 9), 16,9% від загальної кількості опитаних (майже половина з тих, що визнали свій статус таких, що не мають роботи) шукають її більше року. А це вже є певним ризиком не лише розчарування й зневіри, а й втрати кваліфікації, навичок. Ще значна частина опитаних перебувають у стані пошуку від 3 до 6 місяців (6%) та від 6 місяців до року (4,6%).

Таким чином, лише трохи більше 10% опитаних швидко знаходять роботу й перебувають у стані безробіття (офіційному чи неофіційному) менше 3-х

Діаграма 9. Якщо Ви не працюєте, то як довго?



Діаграма 10. Якщо Ви шукаєте роботу, то яким чином?



місяців. Решта ж з майже 37% перебувають у цьому стані довше. Хоча маємо зауважити, що в цю категорію потрапляють і ті, чий статус непрацюючого викликаний різними обставинами (відпустки по догляду за дітьми та хворими, відсутність бажання працевлаштовуватись, втрата працездатності тощо).

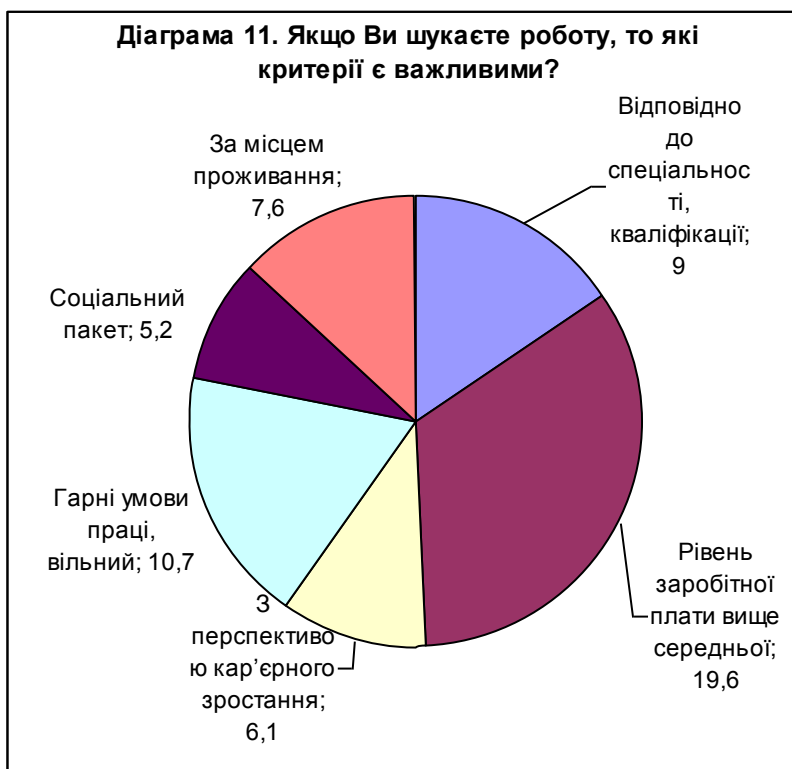
З наведених у таблиці показників можна зробити висновок щодо більшого часу перебування в стані без роботи саме жіночої частини працездатного населення. Крім того, на тривалість періоду без роботи впливає й рівень освіти опитаних. Отже, чим вищий рівень освіти, тим більша частина опитаних працевлаштована. І серед тих, хто перебуває без роботи більше 1-го року переважають люди саме з нижчим рівнем освіти.

Окремий блок питань анкети стосувався рівня активності опитаного населення в пошуку роботи та тих кроків, до яких вони вдаються при цьому (див. діаграму 10). Цікаво, що лише 1,4% опитаних як варіант працевлаштування планують відкриття власної справи. Загалом же опитування показує, що в пошуках роботи (кращої зокрема) перебувають 52,3% опитаних, тобто навіть ті, хто сьогодні роботу має. А якщо із загальної кількості вилучити тих, хто не збирається працевлаштовуватись (9,7%), то можна опосередковано зробити висновок, що й більше третини працюючих також шукає більш підходящу роботу.

Щодо особливостей поведінки опитаних чоловіків та жінок у процесі пошуку роботи, то жінки порівняно частіше звертаються до Державної служби зайнятості та запитують про роботу в родичів, друзів, колишніх колег. Чоловіки ж частіше звертаються безпосередньо до роботодавця та розміщують власні оголошення. Крім того, чоловіки порівняно частіше планують відкриття власної справи.

Опитування показує також досить чітку залежність кроків у пошуку роботи від рівня освіти опитаних. Так, чим нижчий рівень освіти, тим частіше опитані звертаються до центрів зайнятості та запитують про роботу в родичів, друзів, колишніх колег. А настрої відкрити власну справу (при загальних низьких показниках) найбільше виявлені саме в людей з вищою освітою. Варто враховувати, що ці показники відображають лише тенденцію й не можуть сприйматись у їх абсолютному значенні, адже серед тих, хто шукає роботу, загалом переважають саме люди з нижчим рівнем освіти.

Аналіз відповідей респондентів на запитання **Якщо Ви шукаєте роботу, то які критерії є важливими?** (див. діаграму 11) дозволяють не лише визначити найважливіші критерії в пошуку роботи, але й реальні відсотки тих жителів праценадлишкових територій, які сьогодні з тих чи інших причин перебувають у пошуку роботи (або через її відсутність, або ж просто кращої за певними параметрами). І таких виявилось 58,2%. Ще 34,4% вказали, що на цей час працюють чи навчаються, і ще 30,5% зазначили, що не шукають роботи. Таким чином, загальний показник з цього питання значно перевищує 100%, що дає можливість стверджувати, що навіть та частина опитаних, які працюють чи навчаються, також паралельно шукають роботу.



Що ж стосується критеріїв, на які орієнтуються опитані, то найважливішим у пошуку роботи вони вважають саме рівень заробітної плати. На це вказали 19,6% із загальної кількості опитаних. І це третина з тих, хто загалом зазначив, що шукає роботу. Крім того, результати опитування показують, що ще 10,7% в процесі пошуку роботи орієнтуються на гарні умови праці та зручний графік роботи. Ще 9% хотіли б отримати роботу відповідно до спеціальності. Для 7,6% визначальною є можливість роботи за місцем проживання, а 6,1% опитаних орієнтуються на роботу з перспективою кар'єрного зростання. Лише 5,2% опитаних орієнтуються в пошуках роботи на «соціальний пакет», що свідчить про певний, можливо, негативний досвід та рівень очікувань респондентів (з урахуванням таких високих показників роботи без фіксації трудових відносин).

Аналіз позицій опитаних чоловіків та жінок дозволяє зробити висновок про більший рівень орієнтації чоловіків на рівень зарплати вище середнього та на роботу за спеціальністю. При цьому жінки значно частіше фіксують «супровідні» критерії: гарні умови праці та вільний графік, соціальний пакет, роботу за місцем проживання.

Досить цікавими та показовими щодо завдань дослідження є залежність критеріїв у пошуку роботи від рівня освіти опитаних. Так, чим нижчий рівень освіти, тим частіше опитані орієнтуються на роботу за спеціальністю. Відповідно, люди з вищим рівнем освіти цей параметр вказують значно рідше, демонструючи таким чином більшу готовність учитися та змінювати профіль діяльності. Крім того, і очікування щодо рівня заробітної плати в людей з нижчим рівнем освіти є порівняно вищими. На зарплату вище середньої в пошуку роботи орієнтуються 22,6% людей із середньою освітою та лише 14,8% – з вищою. Люди з середньою освітою майже вдвічі частіше орієнтуються й на гарні умови праці та вільний графік роботи.

Таким чином, можна припустити, що чим вищий рівень освіти, тим реальніше опитані оцінюють реалії та перспективи на ринку праці.

Запитання анкети ***Якщо Ви шукаєте роботу, то з якими труднощами стикалися?*** (див. діаграму 12) загалом передбачало кілька варіантів відповіді, зокрема й варіанти «працюю/навчаюсь» та «не шукаю роботу».

Саме тому варіанти щодо перепон і труднощів не охоплюють близько 50% тих, для кого на цей час питання працевлаштування не є актуальним. А от для решти (49,9%) опитаних, як показують результати, найбільш актуальним є рівень заробітної плати. Оскільки 15,2% з загальної кількості опитаних (і це майже третина з тих, хто зазначив, що шукає роботу) вказали, що основною перешкодою є те, що наявні робочі місця пропонують дуже низьку заробітну плату. Ще 6,6% зазначають, що успішно працевлаштуватись заважає брак вакансій за спеціальністю та рівнем освіти.

Значна частина опитаних (6,8%) труднощами у працевлаштуванні вважає незручний графік та погані умови праці. 4,4% опитаних зазначають як проблему позицію «підходящі робочі місця знаходяться в іншому населеному пункті». Ще близько 5% опитаних зазначили позиції, які скоріше можна вважати певною спробою виправдань, ніж об'єктивними причинами. Це 3,2% тих, хто вважає перешкодою «небажання роботодавців мене приймати на роботу», та 1,6%, хто вказує як причину «відмова роботодавця брати мене на роботу».

До більш-менш об'єктивних чинників (при загальних низьких значеннях показників) віднесемо позиції «відсутність коштів для власної справи» (1%) та «наявність малих дітей, що потребують догляду» (1,7%), вік та проблеми зі здоров'ям (4,9%).

Зазначимо, що лише 3,3% опитаних зафіксували як існуючі труднощі працевлаштування брак професійних навичок та досвіду роботи. Отже, можна зробити висновок, що переважна більшість опитаних вважає свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини існуючих труднощів убачають скоріше в ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців.



Чоловіки цілком очікувано частіше орієнтуються на більшу заробітну плату, нарікаючи, що наявні робочі місця пропонують дуже низьку заробітну плату. Жінки ж частіше як перешкоди у працевлаштуванні називають проблеми з власним здоров'ям та те, що підходящі робочі місця знаходяться в іншому населеному пункті.

Зроблений вище висновок стосовно того, що значна частина населення вважає свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини існуючих труднощів у працевлаштуванні вбачають скоріше в ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців, підкріплюється і в процесі аналізу результатів відповідей на наступні запитання анкети.

Так, респонденти не надто готові **змінити профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи** (див. діаграму 13). Безумовну готовність висловили лише 15,7% опитаних, і ще 9,9% зазначили, що готові, оскільки взагалі люблять пробувати щось нове. Отже, загалом це становить лише 25,6% – кожен четвертий з опитаних, тих, хто готовий до більш-менш радикальних змін.

Решта опитаних висловлює або більш обережну позицію «так, якщо це буде не складно і вигідно» (13,4%), або ж висловлює неготовність до змін, пояснюючи це тими чи іншими мотивами. Так, люди старшого віку вважають, що їм «вже пізно щось змінювати, не дозволяє вік» (23%), і ще 12,5% не готові, бо впевнені, що «це нічого не дасть».

Заслужують на особливу увагу 4,1% тих, хто не готовий змінювати профіль, оскільки буде шукати роботу за спеціальністю за межами міста, та ще 5% тих, хто шукатиме варіанти роботи за спеціальністю за межами країни. Отже, до тих, хто вже виїхав, потенційно готові долучитись ще 9,1% працездатного населення визначених територій.

Цікаво, що чоловіки значно частіше демонструють неготовність міняти профіль діяльності, оскільки впевнені, що це нічого не дасть (14,2% проти 11,4% жінок), тоді як жінки значно частіше фіксують варіант «мабуть, ні, бо вже пізно, не дозволяє вік» (25,9% проти 18,4%

чоловіків). Чоловіки також переважають серед тих, хто налаштований виїхати за межі свого населеного пункту в пошуках роботи за спеціальністю.



Заслуговують на увагу особливості позицій опитаних різних вікових груп. Зокрема показники готовності міняти профіль діяльності в більш молодих вікових групах. Проте саме в цих групах більш чітко виражена й готовність до виїзду за межі країни. А от більші відсотки тих, хто не зміг відповісти на це питання, саме в середніх вікових групах свідчить про потенційну готовність щось змінювати, на відміну від старшої вікової групи. При цьому, чим старші респонденти, тим частіше вони фіксують варіант «скоріше ні, бо це нічого не дасть».

Така впевненість у безрезультатності будь-яких кроків у бік зміни профілю діяльності може бути свідченням уже наявного досвіду та високого рівня розчарування, оскільки простежується й у відповідях на запитання **Чи готові Ви додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** (див. діаграму 14).

Загалом безумовну готовність вчитись і підвищувати власну кваліфікацію висловив лише кожен п'ятий (21,9%) з опитаних. Ще 16,1% зазначили, що були б готові, якщо «будуть впевнені, що буде робота за новою спеціальністю». Ще 11,3% демонструють часткову готовність, зазначаючи варіант «так, якщо це буде не складно», і таку позицію можна віднести скоріше до неготовності, адже свідчить про те, що потенційні зміни вже насторожують і лякають, а будь-які складності і перепони, без яких неможливе просування на складному й мінливому ринку праці, лише посилять невпевненість і демотивують. При цьому 21,3% опитаних зазначили позицію «скоріше ні, бо це нічого не дасть».

Діаграма 14. Чи готові Ви додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?



Ще 19,5% стосовно готовності вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи зазначили варіант «мабуть ні, бо вже пізно, не дозволяє вік». Ще 4,6% опитаних зазначили, що не готові додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись, оскільки будуть шукати варіанти роботи за спеціальністю за межами країни і 3,4% – за межами рідного міста.

За цим питанням також досить чітко простежуються значні відмінності в позиціях опитаних чоловіків та жінок. По-перше, у значно вищому рівні невпевненості й розчарування серед чоловічої частини опитаних, третина яких зазначає, що не готова навчатись і підвищувати кваліфікацію, бо це нічого не дасть. По-друге, у більшій обережності й «зумовленості» таких кроків впевненістю, що буде робота за новою спеціальністю або що це буде нескладно серед жінок. По-третє, у суттєвому переважанні чоловіків серед тих, хто зафіксував позицію «ні, я буду шукати варіанти роботи за спеціальністю за межами країни» та «ні, я буду шукати варіанти роботи за спеціальністю за межами міста».

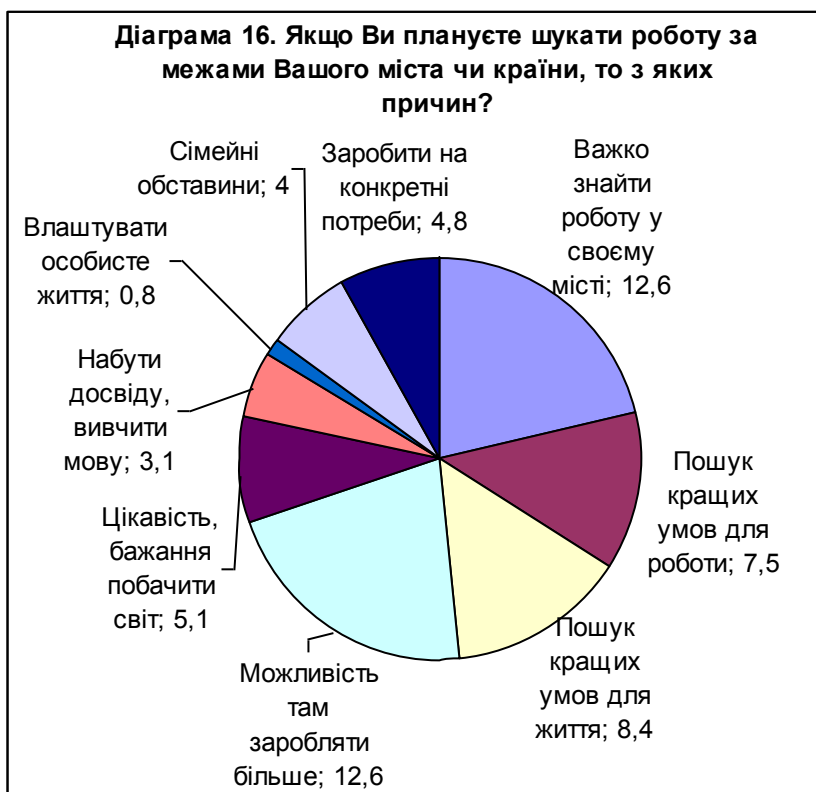
Усі зазначені позиції (а особливо останні) можна вважати досить критичними не лише з погляду нинішньої ситуації на ринку праці визначених ОТГ, але й з погляду їх «неналаштованості» на проживання на цій території та ставлення до навчання, професійного визначення та зростання, потенційної мобільності на ринку праці. А особливістю ситуації можна вважати практично однакові показники безумовної готовності й чоловіків, і жінок (21,8% та 21,1%) додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи. А отже, працювати над підвищенням рівня кваліфікації можна як з чоловічою, так і з жіночою частинами населення.

Серед відповідей на запитання **Які професійні курси чи програми підвищення кваліфікації Ви готові пройти задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** (див. діаграму 15) відмітимо насамперед 33,4% тих, хто взагалі не готовий заради цього йти вчитись.

Водночас можемо визначити й пріоритетні напрямки: курси англійської мови; курси з основ підприємництва/адміністрування; курси комп'ютерної грамотності, автошкола.



Аналіз результатів відповідей респондентів на запитання **Якщо Ви плануєте шукати роботу за межами Вашого міста чи країни, то з яких причин?** (див. діаграму 16) дозволяє зробити висновок про високий рівень потенційної готовності виїхати за межі міста (ОТГ). Загалом понад 60% опитаних зазначили, що вони взагалі не розглядають варіанта пошуку роботи за межами рідного міста (ОТГ), а ще 35,6% з тих чи інших причин розглядають можливість виїзду. Таким чином, наведена діаграма відображає не всі 100% опитаних, а лише цю частину – тих, хто вказав мотиви пошуку роботи, яка становить близько 60%, оскільки опитані зазначали декілька варіантів. Наприклад, опитані зазначали, що за межами Конотопа (чи Білопілля) можна й заробити більше, і умови для життя будуть значно кращими. Основною серед таких причин опитані називають відсутність роботи у своєму місті (12,6%). І така ж кількість (12,6%) пояснює таку необхідність можливістю в іншому місці заробляти більше. Ще 8,4% зазначають, що шукають кращих



умов для життя і 7,5% – кращих умов для роботи. Значна частина опитаних називає мотивом виїзду на заробітки не лише необхідність грошей для конкретних потреб (4,8%), а й цікавість та бажання побачити світ (5,1%), а також набути певного досвіду та вивчити мову (3,1%).

Про безумовну цінність родинних зв'язків та затишку для значної частини населення свідчать відповіді 21,6% тих, хто не їде на заробітки за межі міста, тому що не хоче залишати дітей та рідних (див. діаграму 17). Для 8,9% опитаних стримуючим чинником є стан власного (чи рідних) здоров'я. А 8,65% зазначають, що їх цілком влаштовує теперішній стан справ і заробіток. Серед певних стримуючих чинників опитані також називають відсутність упевненості, що їх професія дасть великий заробіток (5,7%), а також певні ризики, пов'язані з такими поїздками (6,3%). Зазначимо, діаграма відображає показники лише тієї частини опитаних, які не планують (не допускають можливості) виїзду на заробітки.



При цьому опитані чоловіки (на тлі загального незначного переважаючого жінок серед тих, хто не шукає роботи) частіше фіксують позицію «мене влаштовує теперішній стан» та «моя професія не дасть в іншому місті великого заробітку», а жінки частіше зазначають, що «не хочуть залишати дітей та рідних» (23,8% проти 18,2% чоловіків).

Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви чи Ваші рідні виїжджаєте на заробітки, то ким працюєте (працюють) там?** (див. діаграму 18) дають можливість для розуміння реальної ситуації щодо намірів працевлаштування та особливостей зайнятості населення за межами ОТГ.

Із загальної кількості опитаних 43,7% не виїжджають на заробітки і ще 18,2% взагалі не планують працевлаштуватися. Таким чином, наведена діаграма 18 відображає позиції біля 38% тих, хто має такий досвід виїздів (власний чи близьких родичів), і дозволяє стверджувати, що майже кожна третя сім'я з визначених проектом територій має заробітчанина.

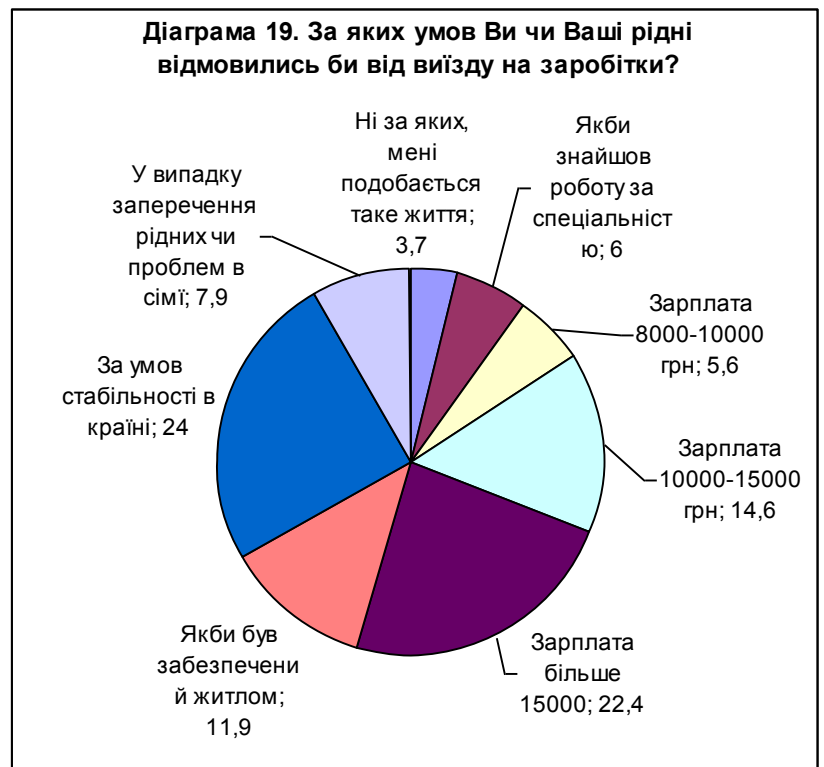
Найбільш поширеними сферами зайнятості заробітчани є будівництво (9,2%) та інші робітничі професії – робітник, водій (8,7%). Поширеними також є сфера догляду за хворими та дітьми (6,4%), робота різноробочими та прибиральниками (6,1%), сільськогосподарські роботи (4,8%), торгівля та обслуговування (5%), а також робота в ресторанному бізнесі (4,5%).



Тобто всі більш поширені сфери зайнятості заробітчани є низько кваліфікованими. Лише близько 3,5% працюють на виїзді за спеціальністю, що вимагає спеціальної освіти та підготовки: 2,2% інженерами чи програмістами, 1,2% – лікарями, вчителями тощо. Таким чином, можна вважати, що робота на виїзді також веде за собою для більшості мігрантів втрату кваліфікації та навичок попередньої діяльності.

Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову в працевлаштуванні не за місцем проживання.

Зазначимо, що формулюючи варіанти для запитання **За яких умов Ви чи Ваші рідні відмовились би від виїзду на заробітки?** (див. діаграму 19), ми вносили не лише позиції стосовно заробітної плати,



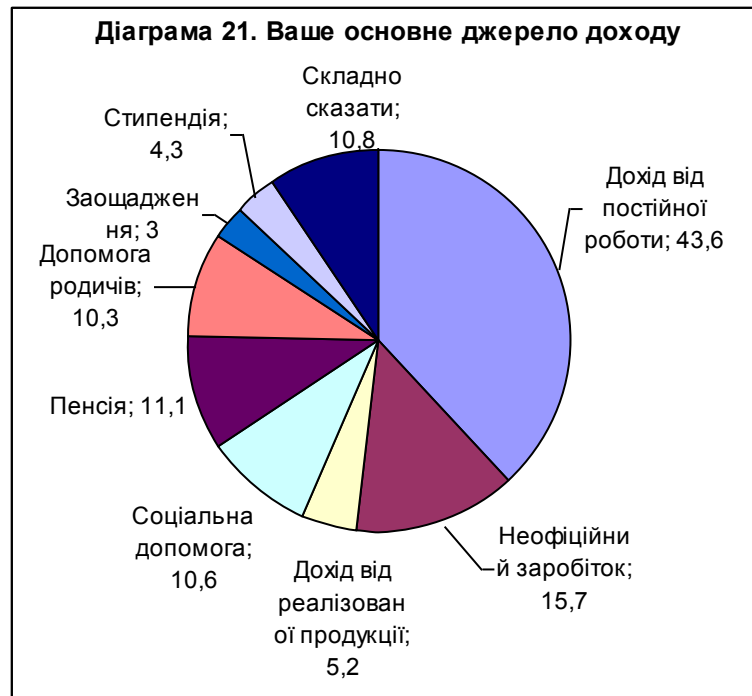
але й інших важливих складових – безпеки, комфорту, роботи за спеціальністю тощо.

Отримані відповіді дозволяють дещо скорегувати зазначені вище показники відмови від виїзду. Так, близько 42% опитаних (половина з тих, хто має досвід або ж розглядає таку можливість) готові відмовитися від виїзду на заробітки в разі, якщо їхня заробітна плата тут буде більшою. При цьому 5,6% готові відмовитися від заробітків навіть за умови з/п 8000–10000 грн. Для 14,6% достатньою для відмови буде зарплата в розмірі 10000–15000 грн., а ще для 22,4% – у розмірі вище 15000 грн.

Стабільність у країні також є сьогодні одним з визначальних чинників, що впливає на рівень трудової міграції. Таку умову ставить практично кожен четвертий (24%) з опитаних. Для 11,9% опитаних певним «виштовхуючим» чинником є відсутність власного житла – 11,9% відмовились би від виїзду, якби були ним забезпечені. І ще 6% відмовляться від виїздів на заробітки, якщо знайдуть роботу за спеціальністю за місцем проживання. Взагалі не планують виїжджати 37,9% опитаних жителів визначених територій.

При цьому переважна більшість опитаного населення територій не задоволена нинішнім рівнем життя і заробітками (див. діаграму 20). Очевидно, потреби та очікування значно перевищують те, що більшість населення визначених територій має сьогодні. Тому поширеними є практики пошуку додаткового заробітку.

Лише для 43,6% опитаних представників працездатного населення основним джерелом доходу є офіційний заробіток (див. діаграму 21). Ще 15,7% живуть за рахунок неофіційного заробітку. З високим рівнем вірогідності можна припустити, що неофіційні доходи мають і 10,8% тих, хто зазначив варіант «важко відповісти». Цей показник вимагає додаткової уваги й аналізу також. Адже за ним може стояти й тимчасова та постійна робота при статусі безробітних, різноманітні форми заробітку в інтернеті, заробітчання за кордоном, або щось інше. Але жоден з можливих варіантів, очевидно, не передбачає (як і неофіційний заробіток 15,7%) ні податків, ні відрахувань соціального характеру. Ще 10,3% опитаних, відповідаючи на запитання **Що є основним джерелом Вашого доходу?** (див. діаграму 21) зазначили, що живуть за рахунок допомоги родичів. Це можуть бути й ті, чий рідні працюють за



межами міста чи країни, а також молоді люди, які самі поки не працюють і не вчаться, а живуть за рахунок бітьків.

Досить показовими і тривожними можна вважати 10,6% тих, для кого основним джерелом доходу є соціальна допомога. Крім того, ще для 11,1% опитаних таким джерелом є пенсія. Таким чином, загальний показник тих, хто залежить від державних виплат, становить близько 22%. І це без урахування субсидій та інших форм допомоги, які, вочевидь, також стримують у пошуку роботи, і в її легалізації.

Вимагають уваги суттєво більші відсотки чоловіків серед тих, чий основний дохід – це неофіційні заробітки (22,5% проти 11,3% жінок). Жінки ж очікувано переважають серед тих, хто живе за рахунок родичів та отримує соціальну допомогу.

Відповіді на запитання анкети **Які у Вашому місті є потенційно привабливі сфери для створення робочих місць?** (див. діаграму 22) дають уявлення про бачення населенням таких сфер як можливостей для власного розвитку та розвитку території.



Проте, як виявилось, близько 39% опитаних таких сфер для створення робочих місць або не бачать (варіант «важко сказати»), або впевнені, що їх взагалі немає (14,1%). Традиційно привабливими сферами вважають оптову та роздрібну торгівлю (11,5%), будівництво та промисловість (8,3%), сільське, лісове та рибне господарство (9,6%), освіту та охорону здоров'я, соціальну допомогу (6,4%).

Заслужують на увагу 7,5% загалом (і 11,3% в Сумах зокрема) тих, хто вважає потенційно привабливою сферою для створення робочих місць сферу ІТ, інформації та телекомунікацій. Ще 4,3% бачать привабливою сферою для створення робочих місць транспорт та ремонт, 4,1% – культуру і мистецтво, надання інших послуг (перукарні, ритуальні, послуги для тварин тощо) – 3,8%, а також професійну наукову й технічну діяльність (3,6%).

Висновки за результатами соціологічного опитування у працевладливих територіях Сумської області

Отже, проведене дослідження дозволяє більш чітко визначити соціальні характеристики працевладливого населення визначених територій.

Проведене дослідження показує досить високий рівень безробіття та прихованої зайнятості – близько 30% опитаних жителів визначених територій протягом останнього місяця не працювали з тих чи інших причин. При цьому в деяких ОТГ незайняте населення на час опитування становить до 60%. На більшості територій безробіття має скоріше «жіноче обличчя».

Результати дослідження підтверджують робочу гіпотезу щодо активного відтоку працевладливого населення за межі визначених територій і одночасно – високий рівень тінізації зайнятості. Так, офіційно оформлені трудові відносини мають близько 46% працюючих (а в деяких громадах трудові відносини за договором має лише третина населення). Значна частина опитаних працюють за усною домовленістю або ж ухиляються від відповіді, що також є свідченням тінізації зайнятості. Безробіття має «хронічний» характер та в середньому перевищує 6 місяців.

Загалом опитування показує, що в пошуках роботи (і кращої зокрема) перебувають 52,3% опитаних (за окремими територіями цей показник сягає 61,2%), тобто шукають роботу навіть ті, хто сьогодні її має. А якщо із загальної кількості виключити тих, хто не збирається працевлаштовуватись (9,7%), то можна опосередковано зробити висновок, що більше третини працюючих також шукає більш підходящу роботу.

Державний та комунальний сектори залишаються одними з найбільших, де зосереджене зайняте місцеве населення. Тому можна очікувати, що будь-які скорочення для цього сектора будуть спричинити суспільне невдоволення й збільшення безробіття. Приватний сектор недостатньо розвинутий у більшості громад (винятком є м. Суми) і становить удвічі-втричі меншу частку зайнятих у ньому. Тобто приватний сектор є резервом, який потенційно може сприяти скороченню безробіття.

Основна кількість робочих місць у громадах зосереджена в освіті, охороні здоров'я (виняток становить сфера будівництва в Сумах), оптовій та роздрібній торгівлі, що традиційно є «жіночими» сферами. Як результат – досить поширеною є неформальна зайнятість чоловічого населення в багатьох ОТГ.

На основі отриманих результатів можна зробити висновок про суттєвий вплив рівня освіти на можливість працевлаштування за місцем проживання – працевлаштовані 59,7% людей з вищою освітою і лише 40,3% – із середньою. Рівень освіти впливає й на тривалість періоду без роботи. Так, серед тих, хто перебуває без роботи більше 1-го року, переважають люди саме з нижчим рівнем освіти.

Особливістю ситуації та опосередкованим результатом, отриманим у процесі опитування, можна вважати практичне «випадіння» з вибірки представників ІТ-сектору та інженерно-технічних працівників. Можна припустити, що саме ця професійна група, яка за даними статистики є досить вагомою серед населення більшості визначених територій, уже встигла покинути межі області й не потрапила до числа опитаних.

Основними причинами безробіття за оцінками опитаних є: відсутність підходящої роботи та низький рівень оплати праці. Найбільш поширеними суб'єктивними причинами звільнення є: добровільне звільнення через незадоволеність зарплатнею та через те, що не влаштувала робота.

Переважна частина опитаного населення хотіла б працевлаштуватися в себе в місті. При цьому шукають роботу через родичів та знайомих, а також через ДСЗ. Головним критерієм у пошуку роботи є рівень заробітної плати. При цьому активніше працевлаштовуються за місцем проживання люди саме з вищою освітою. І ця ситуація, на наш погляд, вимагає додаткового аналізу, оскільки центри зайнятості сьогодні пропонують більше вакансій, які не передбачають вищої освіти. Натомість рівень зайнятості серед цієї категорії є нижчим.

Про дещо вищий рівень актуальності питання працевлаштування чоловіків свідчить їх переважання серед тих, хто працює за межами рідного міста (громади) – в інших містах області та за її межами, за кордоном зокрема, а також порівняно менші відсотки працюючих у рідному місті. Більшість з тих, хто шукає роботу за межами власного ОТГ, пояснює це складністю знайти роботу у своєму місті та можливістю за межами області й країни заробляти більше. Тобто наявність робочих місць і вищий рівень заробітку є основними чинниками, що спричиняють трудову міграцію.

Стабільність в країні також є сьогодні одним з визначальних чинників, що впливає на рівень трудової міграції. Таку умову ставить практично кожен четвертий (24%) з опитаних.

Досить цікавим та показовим параметром у формуванні портрету працездатного населення є залежність критеріїв у пошуку роботи від рівня освіти опитаних. Так, чим нижче рівень освіти, тим частіше опитані орієнтуються на роботу за спеціальністю. Відповідно, люди з вищим рівнем освіти цей параметр вказують значно рідше, демонструючи таким чином більшу готовність вчитись та змінювати профіль діяльності.

Очікування щодо рівня заробітної плати в людей з нижчим рівнем освіти є порівняно вищими. На зарплату вищу середньої в пошуку роботи орієнтуються 22,6% людей з середньою освітою та лише 14,8% – з вищою. Хоча маємо зауважити, що цей висновок ґрунтується виключно на результатах проведеного опитування і не може характеризувати позицію тієї частини працездатного населення з вищою освітою, яка на цей час вже виїхала за межі області саме в пошуку вищого заробітку.

Населення не надто готове змінювати профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи, а також навчатися чи перенавчатися. Лише третина опитаних готова навчатися й перекваліфіковуватися заради кращої роботи, тобто самостійно вдосконалюватися, а не очікувати змін на ринку праці. Значна частина опитаних висловлює впевненість у безрезультатності будь-яких кроків у бік зміни профілю діяльності, що може бути свідченням вже наявного досвіду та високого рівня розчарування. Крім того, опитані часто вважають свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини існуючих труднощів вбачають скоріше в ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців

Спостерігається поширення серед населення «психології бідності». Адаже в умовах економічної скрути вони схильні економити й відмовляти собі в задоволенні базових потреб замість того, щоб шукати способи збільшення доходів.

Про певний песимізм та розчарування свідчить відсутність у більшості опитаних чіткого бачення перспективних та привабливих сфер для створення робочих місць за місцем їх проживання.

РОЗДІЛ 3. Комплексні портрети працездатного населення праценадлишкових територій

3.1 Загальні зауваження

В аналізі, якщо не зазначено інше, спираємося на офіційні джерела: Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2015 року : Статистичний збірник / За редакцією Л. І. Олехнович. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2015. – 145 с.; Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком на 1 січня 2016 року : Статистичний бюлетень. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2016. – 68 с.; Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком на 1 січня 2017 року : Статистичний бюлетень. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2017. – 68 с.; Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком на 1 січня 2018 року : Статистичний бюлетень. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2018. – 68 с.; Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком на 1 січня 2019 року : Статистичний бюлетень. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 68 с.; Природний рух населення Сумської області у січні–листопаді 2019 року / Головне управління статистики у Сумській області // <http://sumy.ukrstat.gov.ua/index.php?menu=100&level=3>].

У формуванні портретів працездатного населення окремих територій ми використовуємо терміни в їх загально визначених значеннях:⁵⁶

Зайняте населення – особи віком 15 років і старше, які на обстежуваному тижні працювали хоча б 1 годину з метою отримання оплати чи прибутку або були тимчасово відсутні на роботі.

Рівень зайнятості визначають як відношення кількості зайнятого населення віком 15 років і старше до постійного населення зазначеного віку чи відповідної соціально-демографічної групи.

Безробітні – особи віком 15 років і старше, які не мали роботи на обстежуваному тижні, активно її шукали впродовж чотирьох тижнів та готові приступити до роботи впродовж наступних двох тижнів. До категорії безробітних також належать особи, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів, знайшли роботу, чекають відповіді тощо.

Рівень безробіття – відношення кількості безробітних віком 15 років і старше до робочої сили зазначеного віку чи відповідної соціально-демографічної групи.

Робоча сила (до 2019 року – економічно активне населення) визначається як сума зайнятого та безробітного населення.

Оцінки населенням визначених територій ситуації з працевлаштуванням, рівень прихованої зайнятості та міграційні настрої, які свідчать про тенденції трудової активності в регіональному вимірі, рівень потенційної готовності працездатного населення перенавчатись та змінювати профіль діяльності заради успішного працевлаштування тощо сформовані на основі результатів проведеного авторами соціологічного дослідження.

⁵⁶ Методологічні положення щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2018/292/mp_rs_new.pdf

3.2 Білопільська міська об'єднана територіальна громада

3.2.1 Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ

Аналіз соціально-демографічних процесів у Білопільській міській об'єднаній територіальній громаді має свої особливості та труднощі, пов'язані з перехідним процесом та значним відставанням в отриманні необхідної статистичної інформації. Так, безпосередні розрахунки за напрямом дослідження здійснювались на основі статистичних даних, отриманих від Головного управління статистики в Сумській області, де інформація збиралась і фіксувалась по Білопільському району. Зазначимо, що Головне управління статистики в Сумській області станом на початок 2020 року не має виокремлених даних за новоствореними ОТГ. Крім того, стосовно Білопільської ОТГ ми не можемо повною мірою застосувати підходи, які є виправданими стосовно інших ОТГ. Наприклад, розрахунки пропорційної представленості населення району та районного центру, адже до Білопільського району належать не лише м. Білопілья, а й м. Ворожба, смт. Миколаївка, смт. Улянівка та інші села, населення яких також є достатнім для того, щоб ураховувати їхні особливості. Адже до створеної в червні 2019 року Білопільської ОТГ м. Ворожба, смт. Миколаївка, смт. Улянівка не входять. Білопільська міська ОТГ охоплює м. Білопілья, селище Перемога та ще 25 сіл району.

Тому в аналізі ми спираємось саме на дані Головного управління статистики в Сумській області по Білопільському району та частково на інформацію, надану на наш запит Сумським обласним центром зайнятості саме в розрізі Білопільської міської ОТГ.

Відповідно до статистичних даних, загальна кількість населення району у 2019 році становила 48766 осіб. Загальний розподіл за статтю такий: чоловіків 22689 осіб (46,53 %) та жінок 27380 осіб (53,47 %) ⁵⁷.

Наші власні розрахунки дозволяють визначити такі показники кількості населення у Білопільській міській об'єднаній громаді з центром у м. Білопілья: м. Білопілья – 16290 осіб, селище Перемога – 142 особи і ще 25 сіл району – 3227 осіб. Отже, все населення ОТГ – 19659 осіб. З них міське населення становить 16290 осіб, сільське – 3369 осіб.

Аналіз показників загальної кількості населення району, дозволяє зробити висновок щодо прогресуючої *тенденції зменшення чисельності населення*.

Таблиця 1.1. – Динаміка чисельності населення Білопільського району

	2015 рік		2016 р.		2017 р.		2018 р.		2019 р	
Всього	50965		50431		49964		49450		48766	
З них	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
	23549	27416	23336	27095	23171	26796	22963	26766	22689	26077
У %	46,2	53,8	46,2	53,8	46,4	53,6	46,4	53,6	46,5	53,5

Так, протягом останніх 5 років відбулося загальне скорочення на 2199 осіб (4,51 %): з 50965 осіб у 2015 році до 48766 осіб у 2019 р. І темпи щорічного скорочення населення зростають. Так, у 2016 році у порівнянні з 2015 р. зменшення відбулося на 467 осіб. А вже у 2019 р. у порівнянні з 2018 р., населення зменшилося на 684 особи. Таке скорочення відбувається як за рахунок зниження народжуваності, так і через високий рівень старіння та смертності. У різних вікових групах спостерігається певний гендерний дисбаланс Народжується більше хлопців ніж дівчат. У працездатному віці чоловіків стає менше (на 589 осіб), а у віці 65 + спостерігається значне переважання жінок (на 6841 осіб більше). У віці до 15 років кількість чоловіків більша. Але починаючи з 15 років, кількість жінок поступово

⁵⁷ Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2019 року /Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 68 с

збільшується. І якщо у віці 50+ жінок більше ніж чоловіків приблизно на 100 осіб, то вже у віці 60+ – на 555 осіб. А у віці 70+ жінки переважають на 2748 осіб, тобто більше ніж у двічі⁵⁸.

На фоні скорочення загальної чисельності населення району, спостерігається пришвидшене зменшення жіночої його частини: за останні 5 років кількість жінок зменшилась на 1339 осіб, а чоловіків на 860 осіб.

Детальний аналіз показників зменшення кількості населення в різних вікових групах дозволяє зробити висновок щодо нерівномірності такого скорочення, яке стосується передусім працездатного населення. Так, при загальному скороченні населення на 2199 осіб, населення віком 0-14 років скоротилося за останні 5 років на 24 особи, населення пенсійного віку (65+) – на 315 осіб. Таким чином, з 2015 року по 2019 рік скорочення відбулося значною мірою саме за рахунок населення працездатного віку, а саме на 1860 осіб.

3.2.2 Характеристика працездатного населення ОТГ

Працездатне населення – це особи працездатного віку, які можуть працювати відповідно до своїх фізичних та інтелектуальних здібностей, віком 20 – 59 років. Спираючись на показники 2019 року, можна зазначити, що на 48766 осіб загальної кількості населення, працездатне населення становить 27113 осіб, а це 55,59% від усього населення. З них чоловіків – 13694 осіб, а це 50,51% від загальної кількості населення, та жінок – 13419 осіб, 49,49%.

Таблиця 1.2 – Співвідношення чисельності працездатного населення до загальної чисельності населення

Рік	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.
Загальна чисельність населення	50964	50431	49964	49450	48766
Кількість працездатного населення	28772	28499	28179	27708	27113
Кількість працездатного населення, %	56,45	56,51	56,39	56,03	55,59

Оскільки орієнтовно населення Білопільської міської ОТГ становить близько 40% населення району, можна припустити, що працездатне населення громади становить близько 10850 осіб. Проте такі підрахунки не будуть досить коректними, оскільки варто враховувати й вікові, і професійні особливості населення районного центру, і суттєво більшу кількість працюючих пенсіонерів тощо. Тому такі підрахунки матимуть суттєву похибку і не будуть виправданими, і дані за ОТГ будемо використовувати лише ті, які підтверджені офіційними документами.

Таблиця 1.3 – Чисельність працездатного населення за 2015-2019 роки та розподіл за статтю

	2015 рік		2016 р.		2017 р.		2018 р.		2019 р	
Всього	28772		28499		28179		27708		27113	
З них	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
	14407	14365	14245	14254	14136	14043	13970	13738	13694	13419
У %	50,07%	49,93%	49,98%	50,02%	50,17%	49,83%	50,42%	49,58%	50,51%	49,49%

Аналізуючи дані щодо кількості працездатного населення за 2015–2019 роки та розподіл за статтю, можемо спостерігати тенденцію скорочення працездатного населення на 1386 осіб. Безпосередньо за статтю відбулося зменшення чоловіків на 551 особу, жінок на 835 осіб. Отже, частка працездатного населення за цей період знизилася не суттєво, всього на 0,86%. Тим не менше, тенденція до зменшення спостерігається.

Можемо простежити й вікові особливості працездатного населення. Так, у 2015 році чоловіче працездатне населення переважало кількісно до позначки 45–49 років. Зокрема у

⁵⁸ Всі статистичні дані включно по 2018 рік подаються у розрізі району.

віковій групі 25–29 р.р. чоловіків було більше на 265 осіб. А в старших вікових групах йде тенденція на скорочення чоловічого населення. Починаючи з 50 років, переважає жіноче працездатне населення. У категорії 50–54, жінок більше на 250 осіб. А вже у віці 60–64 – на 509 осіб.

Ця тенденція спостерігається також і у 2019 році. До віку 45–49 років переважають чоловіки. Найбільший пік переваги чоловіків серед працездатного населення спостерігається у групі 30–34 роки – 238 осіб, а найменший у групі 40–44 роки, де чоловіків було більше ніж жінок всього на 5 осіб. Починаючи з 50 років, переважає жіноче працездатне населення.

Отже, здійснивши аналіз показників загальної кількості населення та працездатного населення за статтю та віком у Білопільському районі станом на 1 січня 2019 року, можемо зробити висновки, що на фоні скорочення загальної кількості населення спостерігається пропорційне скорочення працездатного населення. Оскільки ж у молодших вікових групах спостерігається значне зменшення, потенційно темпи скорочення працездатного населення зростатимуть.

3.2.3 Рівень та сфери зайнятості

Зайнятість – важливе явище соціально-економічного життя суспільства, яке далеко не вичерпується проблемами працевлаштування та безробіття, а включає також такі аспекти, як раціональне використання праці, забезпечення гідного рівня життя працюючих, а також задоволення потреб економіки в робочій силі із урахуванням її кількості та якості. При цьому на регіональному рівні ці аспекти мають свої прояви і свій рівень гостроти. Саме тому в межах цього дослідження ми намагатимемось аналізувати це явище не лише з позицій офіційної статистики, а доповнимо оцінками самих учасників процесу, працездатного населення громади, сподіваючись вийти таким чином на формування його комплексного портрету.

Середньооблікова кількість штатних працівників у Білопільському районі становила: 2016 рік – 5234 осіб; 2017 р. – 5364 осіб; 2018 р. - 5007 осіб.

Отже, у цілому по району ці показники свідчать про постійне скорочення середньооблікової кількості штатних працівників, що веде за собою поповнення рядів неофіційно зайнятих, зареєстрованих безробітних або ж трудових мігрантів.

Згідно з інформацією, наданою на наш запит Сумським обласним центром зайнятості саме у розрізі Білопільської міської ОТГ, на початок 2020 року кількість зайнятого населення за сферами становила 5535 осіб і була зосереджена:

- соціальна сфера – 2816 осіб,
- промисловість – 411 осіб,
- сільське господарство – 508 осіб,
- інші – 1800 осіб,
- зайняті лише в особистому підсобному господарстві – 7185 осіб.

При цьому в Білопільській ОТГ станом на 12.02.2020 року рівень безробіття становить 4,4 %. За даними районного центру зайнятості в м. Білопілья, спостерігається тенденція щодо збільшення кількості зареєстрованих безробітних: 2016 рік – 675 осіб, 2017 рік – 670 осіб; 2018 рік – 712 осіб; 2019 рік (9 місяців) – 576 осіб; 1.02.2020 рік – 899 осіб.

Таке збільшення кількості безробітних пояснюється, зокрема, і скороченням штатних працівників у зв'язку зі створенням Білопільської міської ОТГ. До того ж скорочується й кількість зареєстрованих вакансій: 2016 рік – 19 од.; 2017 рік – 15 од.; 2018 рік – 16 од. Отже, навантаження на 1 вакансію у 2016 році – 36 осіб, у 2017 році – 45 осіб, у 2018 році – 45 осіб.⁵⁹ Ураховуючи те, що на початок 2020 року кількість зареєстрованих безробітних збільшилось на 323 особи, можна припустити, що й навантаження на 1 вакансію теж збільшилося.

Наведені нами нескладні підрахунки щодо загальної кількості працездатного населення у Білопільській ОТГ (на рівні 10850 осіб) дозволяє зробити висновок щодо наявності значної

⁵⁹ Праця Сумщини у 2018 році : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – С.32

кількості населення, яке сьогодні і не працює офіційно, і не реєструється як безробітні. Тому й характеристики працездатного населення, і праценадлишковість цієї території вимагають детального аналізу. Як у частині надлишку активних працездатних громадян, які не можуть знайти роботи, яку вони здатні виконувати (що зумовлена переважанням пропозиції праці над попитом), так і в частині можливої й реальної відсутності значної частини цього населення на вказаній території як наслідку відсутності роботи. Білопільська ОТГ не має сьогодні потужної промисловості (точніше, взагалі не має), а сільське господарство представлене кількома потужними агрохолдингами, які займаються рослинництвом, а тому робота сезонна та вимагає незначної кількості працівників. Отже, штатні працівники або представлені у сфері освіти, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, транспорті тощо, або ж працюють за межами території громади, і неофіційно зокрема.

3.2.4 Соціальне навантаження на працюючих

За інформацією, яка отримана від Департаменту соціального захисту населення Сумської обласної державної адміністрації інформації, наданої на наш запит Сумським обласним центром зайнятості саме в розрізі Білопільської міської ОТГ, можна зробити загальний висновок про значне соціальне навантаження на працюючих, яке формується насамперед не за рахунок дітей, а за рахунок пенсіонерів, безробітних тощо. Так, у цілому по Білопільському району у 2019 році на 27113 осіб (55,59 %) працездатного населення припадає: пенсіонерів – 15809 осіб (32,42 %); ВПО – 2 особи (0,004 %); осіб з інвалідністю – 27 осіб (0, 05 %); учасників АТО – 18 осіб (0,03 %); отримувачів субсидій – 8006 осіб (16,41 %); безробітних – 567 осіб (1, 16 %). Отже, на 55,59% працездатного населення припадає 50,07% населення «соціальних категорій».

За даними Сумського обласного центру зайнятості, наданими на наш запит, станом на 12.02.2020 року по Білопільській ОТГ значна частина населення отримує соціальну допомогу за видами:

- допомога при народженні дитини – 524 (жінки 519);
- допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування – 17 (жінки 16);
- допомога на дітей одиноким матерям – 323;
- державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям – 384 (жінки 335);
- державна соціальна допомога особам з інвалідністю та дітям з інвалідністю – 364 (жінки 229);
- щомісячна адресна допомога внутрішньо переміщеним особам – 58 (жінки 38);
- допомога на дітей, які виховуються в багатодітних сім'ях – 90 (жінки 87);
- щомісячна грошова допомога особі, яка проживає разом з особою з інвалідністю 1 чи 2 гр. внаслідок психічного розладу – 74 (жінки 66);
- державна соціальна допомога особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю і державної соціальної допомоги на догляд за інвалідами І гр.. – 71 (жінки 45);
- тимчасова державна соціальна допомога непрацюючій особі, яка досягла загального пенсійного віку, але не набула права на пенсійну виплату – 10 (жінки 6);
- компенсаційна виплата непрацюючій працездатній особі, яка доглядає за особою з інвалідністю І гр., а також за престарілими, які досягли 80-річного віку – 211 (жінки 102);
- компенсація фізичним особам, які надають соціальні послуги – 98 (жінки 65);
- пільги на оплату ЖКП учасникам бойових дій в АТО (ООС) – 205 (жінки 5);
- житлові субсидії на оплату ЖКП – 4478 (жінки 2800);
- інвалідність – 969;
- допомога по безробіттю (на 01.01.2020 р.) – 321(жінки 159).

Отже, можемо зазначити, що загальна кількість осіб, що отримують соціальну допомогу, на 12.02.2020 року становить 8 197 осіб із загальної кількості населення громади 19659 осіб, що становить близько 42%.

3.2.5 Трудова міграція

Відповідно до таблиці 10.4, яка ґрунтується на статистичних даних, ми може спостерігати, що до 2016 року включно кількість прибулих переважала над кількістю вибулих. У 2017 році ці показники є майже однаковими. А починаючи з 2018 року кількість вибулих переважає над кількістю прибулих. На 27708 осіб працездатного населення – 907 осіб, а це 3,27 %, прибулих, і 1028 осіб (3,72 %) вибулих (дані наведені по району).

Таблиця 1.4 – Динаміка міграції населення району

2015		2016		2017		2018	
Кіл-ть прибулих	Кіл-ть вибулих	Кіл-ть прибулих	Кіл-ть вибулих	Кіл-ть прибулих	Кіл-ть вибулих	Кіл-ть прибулих	Кіл-ть вибулих
810	779	756	658	709	712	907	1028
2,81%	2,7%	2,65%	2,3%	2,51%	2,52%	3,27%	3,71%

Згідно з даними за Білопільською ОТГ, наданим на наш запит Сумським обласним центром зайнятості, станом на 12.02.2020 року приблизна кількість осіб, що перебувають за межами міської ради (на заробітках тощо) становить 1200 чол. Отже, можемо зазначити, що тенденція в міграційних процесах відбувається з позначкою «плюс», тобто посилюється, що підтверджується і в ході проведеного соціологічного опитування працездатного населення громади.

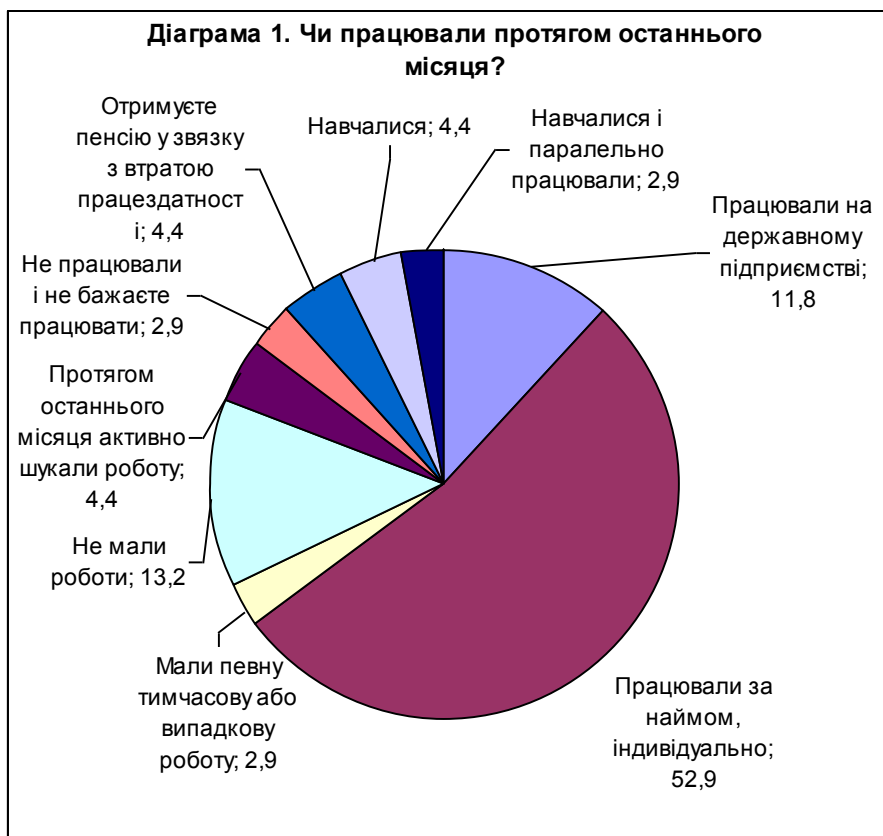
3.2.6 Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування

Результати опитування працездатного населення Білопільської ОТГ показують значні розходження оцінок самих жителів ОТГ з даними офіційної статистики.

Діаграма 1 ілюструє відповіді опитаних жителів Білопілья та сіл, що увійшли до складу новоствореної громади, на запитання **Чи працювали вони протягом останнього місяця?** і дозволяє сформулювати загальне бачення ситуації з працевлаштуванням.

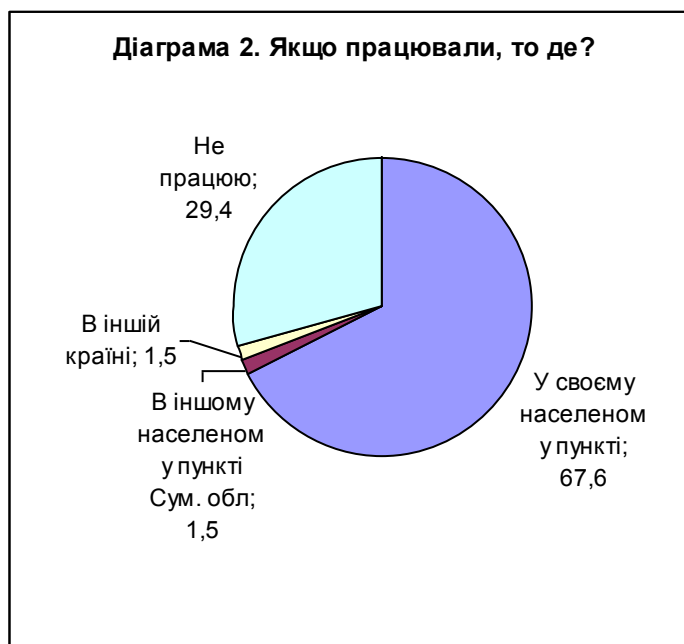
Як бачимо з діаграми, 75,1% опитаних відповіли ствердно, а 24,9% не працювали з тих чи інших причин. При цьому більше половини (52,9%) працювали за наймом, індивідуально (самостійно чи у окремих громадян) або на власному підприємстві, тоді як на державному підприємстві чи в установі працювали лише 11,8%. Навчалися 4,4%, ще 2,9% навчалися й паралельно працювали (за сумісництвом). До тих, хто протягом місяця працював зараховуємо також і 2,9% тих, хто мав тимчасову або випадкову роботу чи діяльність навіть з незначущою оплатою або з передбачуваною оплатою.

Більш детальний аналіз результатів опитування дозволяє стверджувати, що безробіття в Білопільлі має скоріше «чоловіче обличчя». Чоловіки переважають серед тих, хто протягом останнього місяця взагалі не мав роботи або ж мав певну тимчасову або випадкову роботу чи діяльність з незначущою оплатою або з передбачуваною оплатою. Чоловіки вдвічі частіше фіксують і позицію «протягом останнього місяця активно шукали роботу або намагалися організувати власну справу».



Відповіді респондентів на запитання анкети *Якщо Ви працюєте, то де саме?* (див. діаграму 2) дозволяють не лише частково сформулювати уявлення про те, де саме працевлаштовуються жителі міста, але й опосередковано визначити реальні відсотки тих, хто не працює.

В контексті цього опитування ми можемо говорити лише про те, що 67% опитаного населення працює у своєму місті (ОТГ). Адже певна частина активного населення працює за його межами, а тому і не взяла участь в опитуванні, не потрапила в зону уваги інтерв'юерів. Саме тому маємо й такі низькі відсотки тих, хто працює за межами Білопілья, хоча опитування велось і в робочі дні, і у вихідні з розрахунком охопити тих, хто приїздить додому на вихідні. Наприклад, у ході опитування були проблеми з пошуком респондентів відповідної категорії, зокрема чоловіків віком до 30 років, які, очевидно, давно працюють за межами міста. При цьому відсотки тих, хто на цей час з тих чи інших причин не працює, можна вважати реальними.



Про значно вищий рівень актуальності питання працевлаштування чоловіків свідчить і їх переважання серед тих, хто не працює, та значно менші відсотки працюючих у рідному місті.

Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то в якій сфері?** (див. діаграму 3) дають уявлення про те, де зосереджена сьогодні основна кількість робочих місць: третина опитаних (35,3%) вказує саме сферу оптової та роздрібно торгівлі. До того ж особливістю цієї сфери завжди було переважання жіночої частини населення.

Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то яким є Ваш статус?** (див. діаграму 4) також підтверджують досить високі показники безробіття – 26,5% зафіксували позицію «не працюю».

А основною сферою зайнятості фактично кожного четвертого з опитаних є сфера торгівлі та послуг.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви працюєте, то яким чином оформлені трудові відносини?** (див. діаграму 5) дають інформацію не лише про характер та рівень оформлення трудових відносин, а й дозволяють опосередковано зробити висновок про те, що значна частина тих білопільчан, які зафіксували позицію «не працюю» чи «не маю роботи» насправді таки працюють, але не афішують цього свого статусу. Адже лише 2,9% опитаних зафіксували у цьому запитанні варіант «не працюю», а кожен четвертий (25%) обрав варіант «важко відповісти».

Насторожує також досить високий показник тих, хто працює «за усною домовленістю» (16,2%), що означає відсутність будь-яких гарантій для працівника та неактуальність питання податків.

Отримані результати дозволяють зробити висновок щодо переважання жінок серед тих, хто має офіційно оформлені трудові відносини (50% проти 31,3%; чоловіків), і щодо більшої поширеності «прихованої» зайнятості серед чоловічого населення, третина яких зазначає варіант «важко відповісти». А от щодо роботи «за усною домовленістю», то позиції чоловіків та жінок є рівними.

Досить показовими з огляду на завдання дослідження є відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви не працюєте, то чому?** (див. діаграму 6). Діаграма ілюструє пояснення



непрацюючими (таких за опитуванням виявлено третина) жителями Білопілья причин такої ситуації. 10,3% з загальної кількості опитаних і кожен третій з непрацюючих зазначили, що в них «немає потреби в роботі, оскільки є інші засоби». Зрозуміло, що цей показник буде більш детально проаналізований, але вже на цьому етапі можна припустити, що це й нинішнє, і майбутнє соціальне навантаження: люди отримують соціальні виплати або ж живуть за рахунок заробітку інших членів сім'ї, які працюють за кордоном чи в інших містах.

Близько 12% опитаних пояснюють свій статус непрацюючих відсутністю роботи, яка б їх влаштувала за тими чи іншими параметрами. Так, 4,4% зазначили, що для них «немає підходящої роботи», ще 4,4% – що немає вакансій за їхньою спеціальністю, а 2,9% не влаштовує рівень оплати за пропонованими вакансіями. І лише 1,5% опитаних зазначили, що для працевлаштування вони не мають необхідної кваліфікації чи освіти. Досить показовим на фоні цих пояснень є показник 7,4% тих, хто, не надаючи жодних пояснень чи виправдань, зазначає, що шукає роботу.

Зазначимо, що результати опитування (які лише частково відображає наведена діаграма

б) дають і додаткову інформацію з цього питання. Так, жоден з опитаних не зазначив як причину власного статусу непрацюючого варіант «Зневіра (втома від невдалого пошуку)». Можна припустити, що ті, хто роботу активно шукає, все ж знаходять прийнятні варіанти, зокрема і за рахунок трудової міграції. Крім того, ніхто не обрав варіанта «Не знаю, як і де шукати роботу», що є опосередкованим свідченням достатнього рівня роботи відповідних служб і поінформованості населення.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то які причини Вашого попереднього звільнення?** (див. діаграму 7) показують реальну ситуацію в громадах, оскільки відповідали на запитання лише ті, хто сьогодні «є в наявності» (припускаємо, що значна частина звільнених



уже встигла виїхати на заробітки і в опитуванні участі не брала). Адже реально ми аналізуємо відповіді все тих же 29,4 % жителів Білопілья та прилеглих сіл ОТГ, які на цей час не працюють. Тому ми не враховуємо зазначені 67,6% тих, хто не працює, але навчається (вони сумлінно зафіксували, що не працюють), і ще 1,5%, які помилково відповіли на запитання що стосувалось непрацюючих, а аналізуємо показники тих, хто дійсно не працює, бо звільнився.

Дослідження показує, що окрім різноманітних причин, які фіксувались опитаними в позиції «інше», найбільш поширеними є варіанти «Підприємство збанкрутувало і закрилось» (7,4%) та «Звільнився добровільно, бо зарплата не влаштовувала» (5,9%). Ще 4,4% вказали, що потрапили під скорочення у своїй організації.

Половина з опитаних «непрацюючих» (16,2%) хотіла б працювати у своєму рідному місті, що досить чітко виражає наміри працездатних жителів Білопілья. Значна частина з цієї категорії (діаграма 8 не відображає близько 68% працюючих) на запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то де саме хотіли б влаштуватися на роботу?** налаштована роботу за межами рідного міста. Так, опитані порівну (по 4,4%) зафіксували варіант «в іншому населеному пункті України» (це переважно Харків та Київ) і «в іншому населеному пункті Сумської області» (вказували м. Суми, рідше – Конотоп).

Варто зазначити що анкета включала й варіант «в іншій країні», проте серед опитаних білопільчан цей варіант не обрав ніхто, тому він взагалі не відображений на діаграмі. Можна припустити, що це є показником не відсутності такого бажання, а скоріше фізичною відсутністю тих, хто це хотів зробити і зробив (тобто, вже виїхав).

Досить показовим можна вважати 7,4% тих, хто обрав варіант «Не хочу працювати». При цьому серед опитаних цієї групи були як ті, у кого є інші



засоби до існування, так і ті, хто у коментарях зазначав, що пропонована робота, її умови та низька заробітна плата абсолютно не мотивують працювати.

Зазначимо, у наведеній діаграмі ми відобразили позиції тих 33% опитаних, які не працюють на цей час, адже ще 67,6% зазначили позицію «працюю».

Досить показовими є відповіді на це питання опитаних чоловіків та жінок. Так, чоловіки значно частіше (31,3% проти 2,8% жінок) фіксують позицію, що хочуть працювати у своєму населеному пункті.

Щодо тривалості періоду перебування в стані без роботи, то результати опитування можна вважати досить тривожними. Так, відповідаючи на запитання **Якщо Ви не працюєте, то як довго?** (див. діаграму 9), 27,9% опитаних зазначили, що знаходяться в стані пошуку роботи. При цьому 8,8% від загальної кількості опитаних (близько 32% з тих, що визнали свій статус таких, що не мають роботи) шукають її більше року. А це вже є певним ризиком не лише розчарування й зневіри, а й втрати кваліфікації, навичок.

Ще така ж частина опитаних (8,8% перебувають у стані пошуку від 3 до 6 місяців. Ще 72,1% опитаних, які зазначили, що мають роботу станом на час опитування, на діаграмі не відображені.

Окремий блок питань анкети стосувався рівня активності опитаного населення в пошуку роботи та тих кроків, до яких вони вдаються при цьому.

Зазначимо, що при формуванні діаграм щодо цієї частини даних ми відображаємо лише ті позиції, які стосуються частини респондентів, що на період опитування шукали роботу. Адже значна частина опитаних (а це від 60 до 75%) зазначає, що працюють чи навчаються, а частина – що просто роботи не шукають. Тому зазначені на діаграмах цифри менші 100% і за кожним окремим питанням вимагають додаткового аналізу. При цьому деякі респонденти, які мають сьогодні роботу, також зазначали, що шукають її, орієнтуючись на кращі умови чи більший заробіток.

Так, відповідаючи на запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то яким чином?** (див. діаграму 10), по 4,4% із загальної кількості опитаних обрали варіанти «звертався до Державної служби зайнятості» та «звертаюся до роботодавців». 5,9% переглядають оголошення в ЗМІ, Інтернеті, 2,9% – запитують родичів, друзів, колишніх колег.



Цікаво, що лише 1,5% опитаних планує відкриття власної справи. А от 50% чітко зазначили, що роботи не шукають, при цьому серед них є й ті, хто її сьогодні не має.

Результати опитування показують, що найважливішим критерієм у пошуку роботи опитані вважають саме рівень заробітної плати. На це вказали 13,2% із загальної кількості опитаних, відповідаючи на запитання **Якщо Ви шукаєте роботу, то які критерії є важливими?** (див. діаграму 11). І це 75% з тих, хто загалом зазначив, що шукає роботу.

Лише по 1,5% опитаних орієнтується в пошуках роботи насамперед на «гарні умови праці та вільний графік» і «ближче до місця проживання». 2,9% опитаних хотіли б знайти роботу відповідно до спеціальності, кваліфікації.

Про певний, можливо, негативний досвід та рівень очікувань респондентів свідчить відсутність тих, хто обрав варіант «соціальний пакет» та «з перспективою кар'єрного зростання».

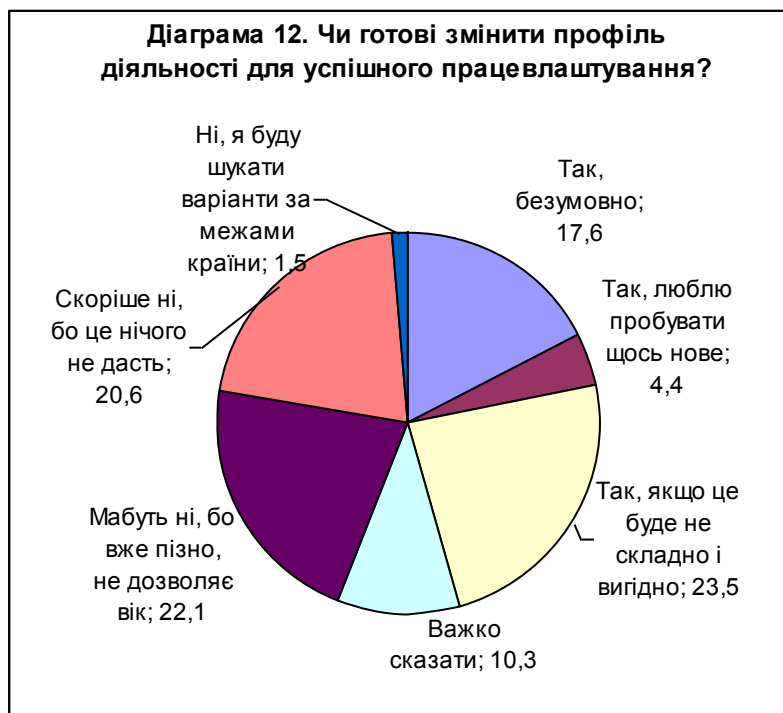
Запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то з якими труднощами стикалися?** загалом передбачало 14 варіантів відповіді, проте результати показують вже зазначену орієнтацію передусім на рівень заробітної плати. Оскільки 7,4%

із загальної кількості опитаних (і це 38% з тих, хто зазначив, що шукає роботу) вказали, що основною перешкодою є те, що наявні робочі місця пропонують дуже низьку заробітну плату. Ще 4,4% зазначають, що успішно працевлаштуватись заважає брак вакансій за спеціальністю та рівнем освіти.

По 1,5% опитаних зазначило позиції, які скоріше можна вважати певною спробою виправдань, ніж об'єктивними причинами. Це позиції «небажання роботодавців мене приймати на роботу», «підходящі робочі місця знаходяться в іншому населеному пункті».

До більш-менш об'єктивних чинників (при загальних низьких значеннях показника – 1,5%) віднесемо позиції «відсутність коштів для власної справи» та «наявність малих дітей, що потребують догляду».

Цікаво, що жоден з опитаних не зафіксував як труднощі працевлаштування брак



професійних навичок та досвіду роботи. Отже, можна зробити висновок, що опитані вважають свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини існуючих труднощів убачають скоріше в ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців.

Такий висновок підкріплюється і в процесі аналізу результатів відповідей на наступні запитання. Так, респонденти не надто готові **змінити профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи** (див. діаграму 12). Безумовну готовність висловили лише 17,6% опитаних, і ще 4,4% зазначили, що готові, оскільки взагалі люблять пробувати щось нове. Отже, загалом це становить лише 22% тих, хто готовий до більш-менш радикальних змін.

Решта опитаних висловлює або більш обережну позицію «так, якщо це буде не складно й вигідно» (23,5%), або ж висловлюють неготовність до змін, пояснюючи це тими чи іншими мотивами. Так, люди старшого віку вважають, що їм «вже пізно щось змінювати, не дозволяє вік» (22,1%), а кожен п'ятий (20,6% незалежно від віку) не готові, бо впевнені, що «це нічого не дасть».

Цікаво, що чоловіки значно частіше демонструють безумовну готовність міняти профіль діяльності (28,1% проти 8,3% жінок), тоді як жінки значно частіше фіксують обережний варіант «так, якщо це буде не складно і вигідно».

Така впевненість у безрезультатності будь-яких кроків у бік зміни профілю діяльності може бути свідченням вже наявного досвіду та високого рівня розчарування, оскільки це простежується і у відповідях на запитання **Чи готові Ви додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** (див. діаграму 13). Так, 27,9% опитаних зазначили позицію «скоріше ні, бо це нічого не дасть». Ще 14,7% стосовно

готовності вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи зазначили варіант «мабуть ні, бо вже пізно, не дозволяє вік», і це на 5% менше, аніж стосовно готовності до кардинальної зміни профілю діяльності.

Загалом же безумовну готовність вчитись і підвищувати власну кваліфікацію висловили лише 20% опитаних. Ще 8,8% зазначили, що були б готові, якщо «будуть впевнені, що буде робота за новою спеціальністю». Ще 25% демонструють часткову готовність, зазначаючи варіант «так, якщо це буде не складно», і таку позицію можна віднести скоріше до неготовності, адже свідчить про те, що потенційні зміни вже насторожують і лякають, а будь-які складності й перепони, без яких неможливе просування на складному і мінливому ринку праці, лише посилять невпевненість і демотивують.

Ще 2,9% опитаних зазначили, що не готові додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись, оскільки будуть шукати варіанти роботи за спеціальністю за межами країни.

За цим питанням також досить чітко простежуються значні відмінності в позиціях опитаних чоловіків та жінок. По-перше, у чітко вираженому переважанні чоловіків серед тих, хто безумовно готовий учитись і підвищувати власну кваліфікацію чи перекваліфікуватись



(31,3% проти 11% жінок). По-друге, у більшій обережності й «зумовленості» таких кроків впевненістю, що буде робота за новою спеціальністю. По-третє, у значно вищому рівні невпевненості й розчарування серед жіночої частини опитаних, третина яких зазначає, що не готова навчатись і підвищувати кваліфікацію, бо це нічого не дасть.

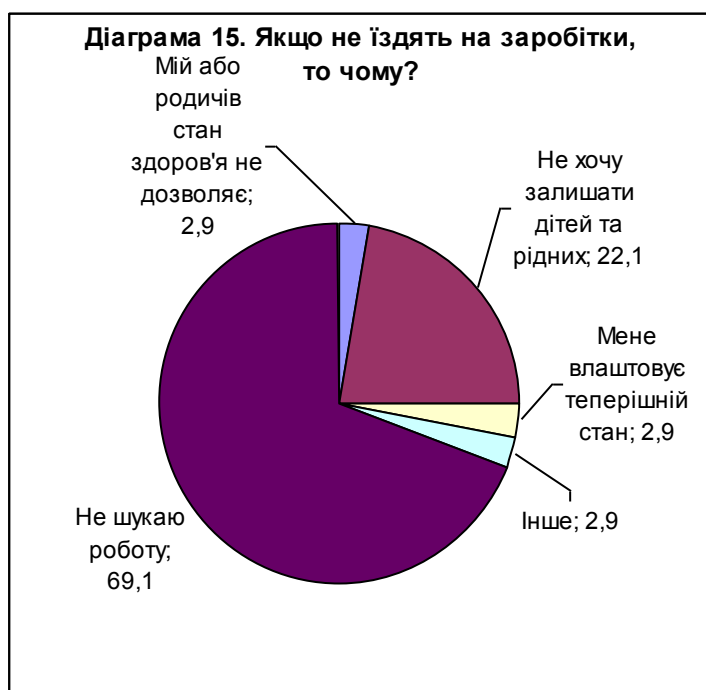
І нарешті, саме жінки фіксували позицію «ні, я буду шукати варіанти роботи за спеціальністю за межами країни» (5,6%).

Усі зазначені позиції (а особливо останній) можна вважати досить критичними не лише з огляду на нинішню ситуацію на ринку праці ОТГ, але й з погляду визначального впливу саме жінок на формування мотивації та установок у дітей не лише щодо їх налаштованості на проживання на цій території, але й ставлення до навчання, професійного визначення та зростання, потенційної мобільності на ринку праці.

Серед відповідей на запитання **Які професійні курси чи програми підвищення кваліфікації Ви готові пройти задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** відмітимо передусім 38,2% тих, хто взагалі не готовий заради цього йти вчитись. Одночасно можемо визначити й пріоритетні напрямки: 25% опитаних обрали б курси англійської мови; 11,8% – курси з основ підприємництва/адміністрування; 10,3% – курси комп'ютерної грамотності. По 4,4 % опитаних зазначили готовність піти на комп'ютерні курси для просунутих користувачів та на курси для отримання робітничих спеціальностей.

Аналіз результатів відповідей респондентів на запитання **Якщо Ви плануєте шукати роботу за межами Вашого міста чи країни, то з яких причин?** (див. діаграму 14) дозволяє зробити висновок про високий рівень потенційної готовності виїхати за межі міста (ОТГ). Загалом 76,5% опитаних зазначили, що вони взагалі не розглядають варіанта пошуку роботи за межами Білопілья, оскільки працюють або навчаються (17,6%), або це питання для них не актуальне – варіант «не шукаю роботи» обрали 51,5% опитаних. Тому ця частина показників не відображена на діаграмі. А от 23,5% з тих чи інших причин розглядають можливість виїзду.

Серед таких причин опитані основною називають відсутність роботи у своєму місті (10,3%). Ще 4,4% зазначають, що шукають кращих умов для роботи, і така ж кількість (4,4%) пояснює таку необхідність сімейними обставинами.



Низькі значення позицій «пошук кращих умов для життя» (2,9%) та «можливість там заробляти більше» (1,5%) дозволяють зробити припущення, що більш амбітна й активна частина населення вже залишила місто.

Відповідаючи на запитання **Якщо Ви чи Ваші рідні не їздите на заробітки за межі області, то чому?** (див. діаграму 15), 69,1% опитаних чітко зазначають, що вони взагалі не шукають роботи. Решта ж дали пояснення.

Про безумовну цінність родинних зв'язків та затишку для значної частини білопільчан свідчить показник у 22% тих, хто не їде на заробітки за межі міста, тому що не хоче залишати дітей та рідних. При цьому опитані чоловіки (при загальному переважанні жінок серед тих, хто не шукає роботи) значно частіше фіксують позицію «не хочу залишати дітей та рідних» (37,5% проти 8,3% жінок).

А ще жоден з опитаних, незалежно від статі, не вказав, що «не потребує додаткового заробітку» або ж що «не любить їздити і не хоче ризикувати». Таким чином, ці дві позиції свідчать скоріше про потенційну готовність у разі погіршення ситуації все-таки поїхати на заробітки. Тим більше, що опитані не вважають, що їх професія не дасть в іншому місті великого заробітку, а сподіваються на такий.

Відповіді на запитання **Якщо Ви чи Ваші рідні виїжджаєте на заробітки, то ким працюєте (працюють) там?** мають досить обмежений спектр і не відображають, на наш погляд, реальної ситуації. Із можливих 15 варіантів опитані білопільчани «задіяли» лише 5, і переважна більшість зазначила варіант «не від'їжджали» та «не планую працювати». Найчастіше вказувалась позиція «робітник, водій» (5,9%).

З невідомих причин опитані не змогли (чи не захотіли) зазначити ті чи інші позиції стосовно своїх родичів, які виїхали.

Переважна більшість опитаних в м. Білопілья та селах ОТГ не планують виїжджати на заробітки (цю позицію обрали 89,7%). Ті ж, хто готовий відмовитися від виїзду за кордон визначальним чинником вважають рівень заробітної плати. Так, 5,9% опитаних готові залишитися в Україні, якщо з/п буде більша 15000 грн, ще 2,9% – у розмірі 10000–15000 грн. Також 1,5% влаштує навіть заробітна плата 8000–10000 грн. Є особливості оцінок у групах опитаних різного віку: так, не виїжджає на заробітки та не планує молодь до 25 років та люди похилого віку (100% опитаних). Також, чим старший респондент, тим більшу зарплату він зазначає як мотиватор до «невиїзду» за кордон. Цікаво, що жоден з респондентів не обрав варіанти «За умов стабільності в Україні», «Якби був забезпечений житлом» або «Якби знайшов роботу за спеціальністю». Тобто для мешканців Білопілья, які планують виїжджати на заробітки, визначальним чинником, щоб залишитися, можуть бути лише гроші.

Половина опитаних зазначає, що основним джерелом доходу є дохід від постійної роботи, ще майже з однаковою частотою респонденти отримують доходи від неофіційного заробітку (13,2%), від реалізованої продукції (13,2%) та користуються соціальною допомогою (11,8%). Проте ці результати певним чином суперечать наведеним вище даним стосовно кількості тих, хто отримує різні види допомоги (42%). Скоріше можемо говорити про те, що офіційного заробітку не вистачає для прийняттого рівня життя.

Подальший аналіз отриманих результатів дозволяє відстежити й прийнятні для респондентів моделі виживання. Так, частіше білопільчанам протягом останнього року доводилося «вирощувати сільгосппродукцію» (79,4%), економити й відмовляти собі в необхідних продуктах, ліках (75%), позичати гроші, продавати речі, щоб звести кінці з кінцями (73,5%). Ще 64,7% працювали понаднормово та брали додаткову роботу протягом останнього року.

Зазначені результати можуть свідчити про поширення серед населення «психології бідності». Адже в умовах економічної скрути вони схильні економити й відмовляти собі в задоволенні базових потреб чи позичати кошти замість того, щоб шукати способи збільшення доходів. А особливістю ситуації є те, що лише 1,5% опитаних розглядає виїзд за кордон як єдину можливість покращити своє матеріальне становище. Проте також дуже низький відсоток білопільчан наважується відкривати власну справу (4,4%) або ж займатися індивідуальною

комерційною діяльністю (5,9%). Підвищувати кваліфікацію та навчатися чогось нового також не мали можливості або неохідності понад 94% респондентів.

Та й перспекти у своїй громаді вони майже не бачать. Так, аж 63,2% опитаних вважають, що в м. Білопільля взагалі немає потенційно привабливих сфер для створення робочих місць, ще 20,6% не можуть визначити такі сфери. Молодь налаштована найбільш оптимістично – жоден з опитаних не зазначив, що в Білопільлі немає потенційно привабливих сфер. Проте саме населення до 25 років найменш інформоване про такі галузі (66,7%). Традиційно привабливими сферами опитані вважають промисловість і будівництво (7,4%), і майже порівну поділилися показники між іншими галузями: по 1,5–2,9%.



3.2.7 Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування у Білопільській міській ОТГ

Узагальнюючи інформацію про соціально-демографічну ситуацію та особливості працездатного населення в Білопільській міській ОТГ, можемо зробити висновок, що ситуація має скоріше негативне забарвлення.

Так, загальна кількість населення Білопільській територіальній громаді має стійку тенденцію до скорочення через прогресуюче старіння населення й скорочення народжуваності. Згідно із статистичними даними щодо Білопільського району простежується тенденція зменшення працездатного населення: з 2015 по 2019 роки ця група населення скоротилась на 2070 осіб. За більшістю вікових груп спостерігається переважання жіночого населення над чоловічим у співвідношенні 55% до 44%.

При цьому в Білопільській ОТГ, що підтверджується і результатами соціологічного опитування, переважає зайняте населення (70%). Майже 65% офіційно оформили трудові відносини за договором. А особливістю ситуації є те, що безробіття в Білопільлі має скоріше «чоловіче обличчя». Чоловіки переважають серед тих, хто протягом останнього місяця взагалі не мав роботи або ж мав певну тимчасову або випадкову роботу чи діяльність з незначущою оплатою або з передбачуваною оплатою.

У межах громади спостерігається тенденція до зменшення кількості зареєстрованих штатних працівників та до збільшення кількості зареєстрованих безробітних. Водночас відбувається зменшення кількості зареєстрованих вакансій, а отже, збільшується навантаження на 1 робоче місце.

Близько 30% тих, хто не працює, акцентують увагу на тих чи інших «зовнішніх» чинниках і пояснюють свій статус непрацюючих відсутністю роботи, яка б їх влаштувала за тими чи іншими параметрами: «немає підходящої роботи», «немає вакансій за моєю спеціальністю», «не влаштовує рівень оплати». 10,3% із загальної кількості опитаних і кожен третій з непрацюючих зазначили, що в них «немає потреби в роботі, оскільки є інші засоби».

Цей показник сьогодні є загрозою і для громади в цілому, і для самих непрацюючих зокрема. Адже це веде за собою й нинішнє, і майбутнє соціальне навантаження: люди отримують соціальні виплати або ж живуть за рахунок заробітку інших членів сім'ї, хто працює за кордоном чи в інших містах.

У порівнянні з іншими ОТГ, значна частина населення Білопільля офіційно працевлаштована і рідше звертається за соціальною допомогою. Можемо зробити висновок, що мешканці цього міста прагнуть працювати та заробляти, проте не завжди мають можливість отримувати гідну заробітну плату та влаштовуватися на престижну роботу. Водночас велика кількість тих, хто працює без офіційного оформлення, є свідченням високого рівня прихованого безробіття, що може виступати каталізатором для утворення та розширення депресивних територій, а також потенційно несе за собою додаткові ризики для системи соціального забезпечення, системи охорони здоров'я, пенсійного фонду тощо.

Опитані жителі Білопільля висловлюють упевненість у безрезультатності будь-яких кроків у бік зміни профілю діяльності, що може бути свідченням вже наявного досвіду та високого рівня розчарування. Загалом же безумовну готовність вчитись і підвищувати власну кваліфікацію висловили лише 20% опитаних. Ще 8,8% зазначили, що були б готові, якщо «будуть впевнені, що буде робота за новою спеціальністю».

Спостерігається поширення серед населення «психології бідності». Адже в умовах економічної скрути вони схильні економити й відмовляти собі в задоволенні базових потреб, позичати кошти замість того, щоб шукати способи збільшення доходів. Викликає занепокоєння, що лише 15% опитаного населення не влаштовує нинішній рівень життя й вони планують зміни. Усі інші або повністю задоволені нинішньою ситуацією, або змирилися з бідністю та безробіттям, або ж не бачать іншого виходу. Тим більш критичною видається ситуація, що опитана молодь, найбільш активна частина населення, яка має впроваджувати зміни в суспільстві, зовсім не готова змінювати навіть власне життя. Ця категорія опитаних зазначає, що їй влаштовує навіть небагате існування (66,7%) або ж не бачить виходу із скрутних обставин (16,7%).

Результати опитування показали невтішну тенденцію, оскільки дві третини опитаного працездатного населення вважають, що в Білопільлі взагалі немає потенційно привабливих сфер для створення робочих місць, а кожен п'ятий не може визначити такі сфери. Позитивним є хіба що більший оптимізм молоді в цьому питанні.

Отже, для Білопільської міської ОТГ характерною є ціла низка негативних тенденцій, а саме: поступове скорочення працездатного населення, збільшення числа офіційно зареєстрованих безробітних, зокрема й через трансформацію структур у новоствореній громаді, поширення неофіційної зайнятості та трудової міграції. Спостерігається тенденція старіння населення, збільшення в структурі населення осіб зрілого та похилого віку, зменшення кількості зайнятого населення в сільській місцевості ОТГ, що негативно впливає на пропозицію на ринку праці та висуває додаткові вимоги до системи перепідготовки та підвищення кваліфікації. Населення не розглядає перспектив розвитку підприємництва як механізму протидії міграції та прихованого безробіття.

3.3 Буринська міська об'єднана територіальна громада

3.3.1 Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ

Доступними на момент збору статистичної інформації є дані про кількість та склад населення у Буринському районі. Виокремлених даних по Буринській ОТГ не виявлено. Тому наявну ситуацію можемо оцінювати (з певними застереженнями), лише перераховуючи дані по Буринському району відповідно до відсотків населення ОТГ щодо загальної кількості населення в районі. Спираємось на доступні дані станом на 27 березня 2018 року.

Так, за даними офіційного сайту Буринської районної державної адміністрації, площа Буринської ОТГ – 434,58 кв. км., або 39,4 % загальної площі Буринського району. Чисельність населення Буринської ОТГ – 14,8 тис. осіб, або 60,1% чисельності населення Буринського району⁶⁰. Тобто, якщо Буринська ОТГ в перспективі буде розширюватися до меж району, то ресурс землі вона збільшить більш ніж на 60%, тоді як людський ресурс – лише на 40%.

Протягом досліджуваного періоду 1 січня 2015 р. – 1 січня 2019 р. в Буринському районі спостерігається стійка тенденція до зменшення чисельності населення. Протягом вказаного періоду зменшення становить 8,62 % від загальної кількості населення. Здійснення нескладних математичних обрахунків дозволяє говорити про те, що якщо наявна тенденція не зміниться, то через 60 років Буринський район перестане існувати.

Протягом 2019 року така тенденція зберігається: у січні–листопаді 2019 року кількість живонароджених становила 122 особи, кількість смертей – 485 осіб. Тобто протягом року людей померло майже в чотири рази більше, ніж народилося. Далі проаналізуємо наявні статистичні дані детальніше.



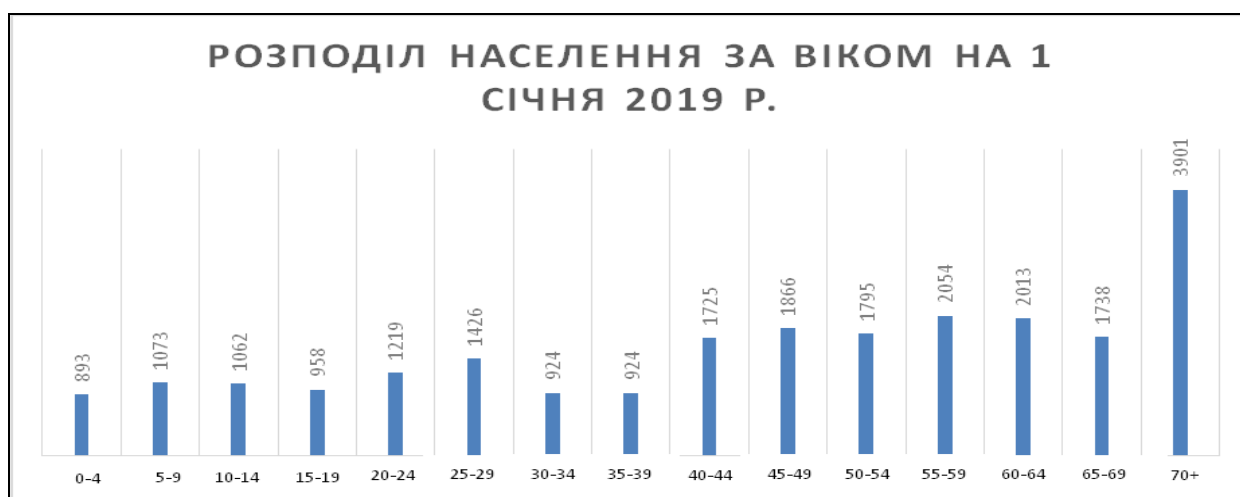
Найбільших втрат зазнала вікова група 35–39 років – 84,52% від загальної кількості цієї групи на 1 січня 2019 року. Щорічно такі втрати становили 1,5–2 тисячі осіб. Приблизно в однаковій швидкості зменшувалася кількість чоловіків та жінок, хоча в абсолютному показнику спостерігається, що кількість втрат серед жінок вище. Спостерігається приріст у групах 25–29 років (13,46%), 30–34 роки (13,22%), 60–64 роки (3,03%), 65–69 років (19,2%).

⁶⁰ Офіційний сайт Буринської районної державної адміністрації. – 27 березня 2018 // <http://brn.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/ob-ednannya-teritorialnikh-gromad/7894-pro-realizatsiyu-zakonu-ukrajini-pro-dobrovilne-ob-ednannya-teritorialnikh-gromad-na-teritoriji-burinskogo-rajonu>].



При цьому середній вік жіночого населення суттєво вищий, ніж чоловічого. Станом на 1 січня 2019 року цей вік становив 49,7 років у жінок, 42,7 років у чоловіків⁶¹. В громаді переважає жіноче населення. В середньому за період, що розглядається, співвідношення становить 46% чоловіків та 53% жінок.

Якщо проаналізувати розподіл населення за віком, то найменш чисельними на 01.01.2019 року є наймолодша група (0-4 роки), група осіб віку здобуття професійної освіти (15-19 років), групи середнього віку (30-34 та 35-39 років). Найбільш чисельною є найстарша група осіб (70+).



При цьому потрібно зазначити, що кількість дітей у закладах дошкільної освіти з 2014 по 2018 рік зменшилася на 16 %⁶².

Таблиця 2.1. – Кількість дітей у закладах дошкільної освіти

	2014		2015		2016		2017		2018	
	дівчата	хлопч ики	дівчата	хлопч ики	дівчата	хлопч ики	дівчата	хлопч ки	дівчата	хлопчик и
Сумська обл.	18239	19586	18051	19250	18310	19342	18028	19334	17418	18473
Буринський р-н	367	397	347	371	341	382	333	380	317	328

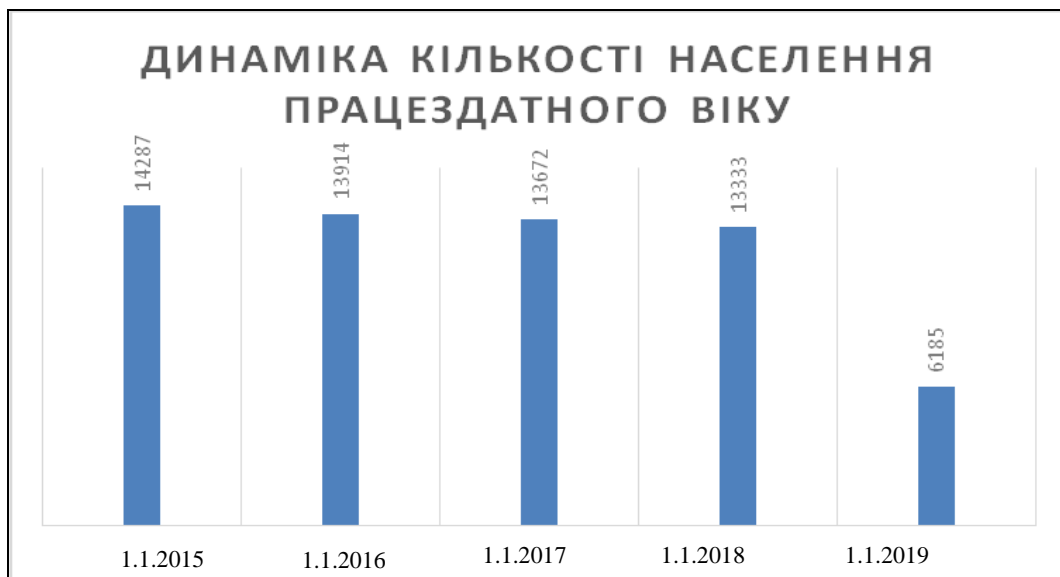
⁶¹ Жінки і чоловіки Сумської області : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 148 с.

⁶² Жінки і чоловіки Сумської області : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 148 с..

Отже, наведені цифри свідчать про стійку тенденцію до зменшення кількості населення в Буринському районі. Найбільших втрат зазнала група працездатного населення віком 35–39 років, що за досліджуваний період скоротилася майже в 1,5 раза. Крім того, протягом останніх трьох років у цій віковій групі зростає перевага за кількістю осіб чоловіків над жінками. Така вікова структура населення породжує значне демографічне навантаження на працюючих, передусім за рахунок осіб пенсійного віку. Потрібно зазначити найнижчу представленість дітей вікової групи 0–4 роки, далі низькі показники мають групи 15–19, 30–34 та 35–39 років. Натомість найчисельнішою є група 70+, яка переважає інші в 2–4 рази.

3.3.2 Характеристика працездатного населення ОТГ

Зазначена стійка тенденція до зменшення загальної кількості населення в Буринському районі позначилась і на кількості працездатного населення. Так, кількість людей працездатного віку (від 15 до 59 років, тобто з урахуванням тих, хто здобуває професійну освіту) за досліджуваний період (01.01.2015–01.01.2019) зменшилася більше ніж удвічі. При цьому значний «стрибок» такого скорочення (більш ніж удвічі) відбувся у 2018 році. Можна припустити, що це пов'язано і з активізацією міграції після введення безвізового режиму з ЄС.



Кількість працездатного населення (20–59 років, за винятком молоді 15–19 років, яка має навчатися) зменшується щорічно на 200-500 осіб.



Привертає увагу той факт, що на фоні переважання кількості жінок у всій сукупності населення Буринського району (в середньому 53% на 46%), у складі населення працездатного віку переважають чоловіки (в середньому 51% чоловіків на 48% жінок).

Таблиця 2.2. – Динаміка кількості населення працездатного віку (15-59 р.р.)

1.1.2015		1.1.2016		1.1.2017		1.1.2018		1.1.2019	
Всього 14287		13914		13672		13333		12891	
Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж
7340	6947	7179	6735	7050	6622	6907	6426	6706	6185
51,38%	48,62%	51,60%	48,40%	51,57%	48,43%	51,80%	48,20%	52,02%	47,98%

Таблиця 2.3. – Динаміка кількості працездатного населення (20-59 р.р.)

2015		2016		2017		2018		2019	
Всього 13237		12878		12616		12298		11933	
Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж
6732	6505	6584	6294	6453	6163	6339	5959	6182	5751
50,86 %	49,14 %	51,13 %	48,87 %	51,15 %	48,85 %	51,54 %	48,46 %	51,81 %	48,19 %

Середньооблікова кількість штатних працівників по району становить: 2016 р. – 3082 осіб, 2017 р. – 3356 осіб, 2018 р. – 3005 осіб⁶³.

При тому, що середньооблікова кількість штатних працівників у 2016 – 2018 роках змінилася не суттєво (3082 – 3356 – 3005 осіб), кількість прийнятих та звільнених осіб у 2018 році практично удвічі збільшилася порівняно з 2016 роком. Можна припустити, що певні процеси пов'язані саме зі створенням ОТГ у жовтні 2017 року і переформатуванням районних структур. Нагадаємо, що саме у 2018 році кількість населення працездатного віку зменшилася в Буринському районі майже удвічі.

Таблиця 2.4. – Рух працівників по Буринському району

2016		2017		2018	
осіб (% середньооблікової кількості штатних працівників)					
прийнято	звільнено	прийнято	звільнено	прийнято	звільнено
759 (24,6%)	629 (20,4%)	815 (24,3%)	810 (24,1%)	1348 (44,9%)	1428 (47,5%)

Отримувана працюючими середньооблікова заробітна плата хоч і свідчить про певні тенденції до зростання, проте є досить низькою: 2016 р. – 3317 грн, 2017 р. – 5141 грн, 2018 р. – 6064 грн⁶⁴. Таким чином, наведені дані свідчать про доволі швидке скорочення кількості населення працездатного віку та працездатного населення в Буринському районі. При цьому серед населення працездатного віку та працездатного населення переважають чоловіки.

3.3.3 Рівень зайнятості

Кількість зареєстрованих безробітних осіб: 2016 р. – 544 особи (при кількості осіб працездатного віку – 12878, тобто частка безробітних – 4,22%); 2017 р. – 537 осіб (при кількості

⁶³ Праця Сумщини у 2018 році : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019.

⁶⁴ Там же..

осіб працездатного віку – 12616, тобто частка безробітних – 4,26%); 2018 р. – 650 осіб (при кількості осіб працездатного віку – 12298, тобто частка безробітних – 5,29%)⁶⁵.

Таблиця 2.5. – Розподіл зареєстрованих безробітних з урахуванням статі⁶⁶

	2014		2015		2016		2017		2018	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Сумська обл.	9830	8954	10629	7996	7260	6954	7957	6647	8526	6940
Буринський р-н	233	382	216	360	217	327	239	298	311	339

Заслуговує на увагу той факт, що якщо по області протягом 2014–2018 років серед зареєстрованих безробітних переважають жінки, то в Буринському районі – чоловіки.

Кількість вакансій по району за даними Головного управління статистики в Сумській області становила: 2016 р. – 11; 2017 р. – 22; 2018 р. – 15. Навантаження на одну вакансію: 2016 р. – 49 осіб; 2017 р. – 24 осіб; 2018 р. – 43 осіб⁶⁷.

Однак, зіставивши наведені дані щодо безробіття з офіційними даними про середньооблікову кількість штатних працівників (2016 р. – 3082 осіб, 2017 р. – 3356 осіб, 2018 р. – 3005 осіб), маємо суттєві розходження, що дозволяють зробити припущення про наявність, зокрема, необлікованої кількості працівників, які працюють неофіційно. Це підтверджують і наведені нижче результати проведеного в рамках проекту соціологічного опитування в частині відповіді на запитання **Чи працювали ви протягом останнього місяця?**: близько 50% опитаних відповіли, що не працювали з тих чи інших причин, і лише близько 50% відповіли ствердно.

Отже, можна припустити, що існує певна кількість населення, яка працює неофіційно або ж не працює, проте не зареєстрована як безробітна. І якщо за офіційними даними безробіття становить 4–5%, то реальні значення є суттєво вищими.

3.3.4 Соціально-професійні характеристики працездатного населення

Відповідно до інформації, отриманої на наш запит від Сумського обласного центру зайнятості станом на лютий 2020 року, які у свою чергу посилаються на паспорт ОТГ, маємо дані щодо зайнятості населення за сферами діяльності.

Таблиця 2.6. – Дані щодо зайнятості населення за сферами діяльності

Освіта	Торгівля	Сільське господарство	Промисловість	Медичні установи	Комунальне господарство	Міське самоврядування	Культура	Соціальна сфера
466 осіб	405 осіб	308 осіб	128 осіб	45 осіб	37 осіб	35 осіб	26 осіб	25 осіб

Загалом у цій таблиці наявні дані щодо 1475 осіб. Маючи 6185 осіб працездатного віку по Буринському району і виходячи із того, що населення ОТГ становить близько 60% населення усього району, оціночно приймаємо, що в ОТГ кількість населення працездатного віку – близько 3711 осіб. Тобто маємо, що 60 осіб із 100 не задіяні на офіційному ринку праці. Варто також звернути увагу, що третя частина офіційно працюючих – це освітяни. Позитив вбачаємо в тому, що це, з одного боку, соціально відповідальна професійна група (адже працюють офіційно), причому поєднана узами професійної етики, з іншого боку, це освічена група. Проте в умовах скорочення кількості дітей у громаді, реформування як місцевого

⁶⁵ Праця Сумщини у 2018 році : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019.

⁶⁶ Жінки і чоловіки Сумської області : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 148 с.

⁶⁷ Там же.

самоврядування, так і системи освіти загалом, ця група також може з часом поповнити лави безробітних та мігрантів.

Більш конкретних офіційних даних щодо освітнього та професійного рівня працездатного населення, а також сфер зайнятості по Буринській ОТГ не виявлено.

При цьому варто зазначити, що в сільськогосподарському по суті Буринському районі не сільське господарство є основною сферою діяльності. Вочевидь, існує потенціал для розвитку оптової та роздрібної торгівлі, сфери послуг та відповідного працевлаштування місцевих жителів. Оцінки ж самими жителями громади перспектив та проблем з працевлаштуванням будуть наведені нижче.

3.3.5 Соціальне навантаження на працююче населення

В умовах несприятливих демографічних тенденцій, безробіття, відтоку з громади кваліфікованого трудового потенціалу посилюється навантаження на працююче населення та соціальні фонди.

Відповідно до інформації, отриманої на запит від Сумського обласного центру зайнятості, станом на лютий 2020 року маємо дані щодо кількості населення (особи), що отримує соціальну допомогу в Буринській ОТГ.

Таблиця 2.7. – Населення, що отримує соціальну допомогу в Буринській ОТГ

Види допомоги	2018 (ос.)	2019 (ос.)
Забезпечення виплати щомісячної стипендії, яким виповнилось 100 і більше років	2	1
Забезпечення виплати щомісячної стипендії інвалідам війни та учасникам бойових дій, яким виповнилось 90 і більше років	1	1
Фінансова підтримка найменш захищених верств населення, які тимчасово опинилися у скрутному матеріальному становищі	9	12
Надання грошової допомоги хворим на хронічну ниркову недостатність, що знаходяться на постійному гемодіалізі для часткової компенсації їм проїзду на лікування	4	4
Одноразова допомога на поховання	21	28
Надання щомісячної допомоги сім'ям загиблих учасників АТО	6	6
Надання щомісячної стипендії дітям загиблих військовослужбовців учасників АТО до досягнення ними повноліття	1	1
Надання одноразової грошової допомоги учасникам АТО	12	12
Надання грошової допомоги на лікування онкохворим особам	112	70
Надання грошової допомоги при народженні дитини	81	88
Надання допомоги громадянам, постраждалим внаслідок Чорнобильської катастрофи, віднесеним до категорії 1 та 2	127	118
Виплата допомоги по безробіттю	670	653
Субсидії	4635	3890
Соціальна допомога ВПО	219	161
Соціальна допомога учасникам АТО	146	160
Соціальна допомога опікунам	17	19
Соціальна допомога малозабезпеченим особам	191	141
Соціальна допомога особам з інвалідністю	169	177
Загалом осіб	6423	5542

Отже, маємо ситуацію, коли більш ніж кожен другий житель ОТГ отримує певний вид допомоги.

У відповідь на запит до Управління праці та соціального захисту населення станом на лютий 2020 року отримано таку інформацію щодо представленої чисельності різних соціальних категорій (з деталізацією у 2019 щодо кількості чоловіків і жінок лише за окремими категоріями).

Таблиця 2.8. – Кількість населення соціальних категорій

Соціальні категорії	2015	2016	2017	2018	2019		
	Всього	Всього	Всього	Всього	Всього	Жінки	Чоловіки
учасники бойових дій	264	357	370	384	387	2	385
ВПО	321	352	365	368	273		
ветерани АТО	121	216	239	261	276	1	275
постраждали унаслідок Чорнобильської катастрофи	363	352	342	331	320		
багатодітні сім'ї	113	115	119	116	125		
діти війни	4025	3640	3154	2864	2460		
профознаки	335	337	333	321	305		

Маємо найбільш чисельну групу – діти війни, тобто люди старшого віку, але чисельність цієї групи доволі швидко скорочується. Водночас сьогодні є актуальним питання надання послуг людям похилого віку, зокрема забезпечення за потреби перебування в будинках-інтернатах для громадян похилого віку та осіб з інвалідністю–дорослих.

Значною є кількість несамодостатніх домашніх господарств, зокрема за показниками отримання субсидій та допомоги малозабезпеченим сім'ям. І хоча в абсолютному вимірі їх кількість у 2019 році дещо зменшилась, пояснення криється не в різкому покращенні ситуації, а скоріше в зміні підходів до призначення такої допомоги.

Таблиця 2.9. – Кількість домогосподарств, які отримують субсидії (одиниць)

Буринський р-н, рік	2015	2016	2017	2018	2019
На оплату житлово-комунальних послуг	1666	2757	1917	1560	1088
На придбання скрапленого газу... палива	7799	8801	8004	6165	4887

Таблиця 2.10. – Надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям (одиниць)⁶⁸

Кількість сімей, яким призначено допомогу				
	2015	2016	2017	2018
Буринський р-н	609	688	639	769

Отже, на основі порівняння даних за цими трьома видами допомоги спостерігаємо тенденцію доволі швидкого зменшення субсидій, натомість зростає допомога з малозабезпеченості.

3.3.6 Трудова міграція

Наявна з офіційних джерел інформація щодо міграції відображена у таблиці, що сформована на основі інформації, наданої у Відповіді від 6.2.2020 № 06-10/7ПІ Головного управління статистики Сумської області на інформаційний запит.

Таблиця 24 – Трудова міграція

	2015		2016		2017		2018	
	кількість прибулих	кількість вибулих	кількість прибулих	кількість вибулих	кількість прибулих	кількість вибулих	кількість прибулих	кількість вибулих
Чоловіки								
Буринський р-н	161	162	150	148	130	178	140	227
у т.ч. м.Буринь	72	71	82	47	66	65	79	84
Жінки								
Буринський	205	301	203	211	196	259	222	352
у т.ч. м.Буринь	107	115	88	64	90	82	111	110

⁶⁸ За даними Департаменту соціального захисту населення Сумської обласної державної адміністрації

Отже, за даними офіційної статистики, спостерігаємо більшу міграційну активність жінок порівняно з чоловіками. До того ж маємо в цілому менше 1% різницю між кількістю тих, хто вибув, і тих, хто прибув.

Але дані соціологічного опитування (будуть наведені нижче) свідчать про суттєво більші процеси вибуття населення: 47% опитаного населення ОТГ віком 15–64 роки зазначили, що самі або їх рідні виїжджали на заробітки.

Тому реальні риси портрету працездатного населення громади не можуть бути сформовані лише на основі офіційної статистики, яка формується на основі визначених принципів і параметрів і не завжди здатна оперативно та в повному обсязі зафіксувати наявні процеси. Крім того, для формування комплексного портрету необхідно врахувати й низку додаткових характеристик робочої сили, які лежать поза межами статистики, проте є надзвичайно важливими для відстеження тенденцій та ризиків на регіональному ринку праці.

3.3.7 Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування

Результати опитування показують значні розходження оцінок самих жителів ОТГ з даними офіційної статистики. Так, відповіді на запитання **Чи працювали Ви протягом останнього місяця?** (див. діаграму 1) дозволяють сформулювати загальне бачення ситуації з працевлаштуванням і зробити висновок, що близько 50% опитаних не працювали з тих чи інших причин восени 2019 року. При цьому протягом останнього місяця активно шукали роботу 25,5% і не мали роботи 5,5% опитаних. Серед тих, хто працював, близько 32% – на державному підприємстві, 18,2% – за наймом, індивідуально (самостійно чи в окремих громадян) або на власному підприємстві, тоді як мали тимчасову роботу близько 3,6% опитаних. Тобто в Буринській ОТГ державний сектор залишається одним з найбільших, де зайняте місцеве населення. Тому можна очікувати, що будь-які скорочення державного сектора будуть спричиняти суспільне невдоволення й збільшення безробіття.



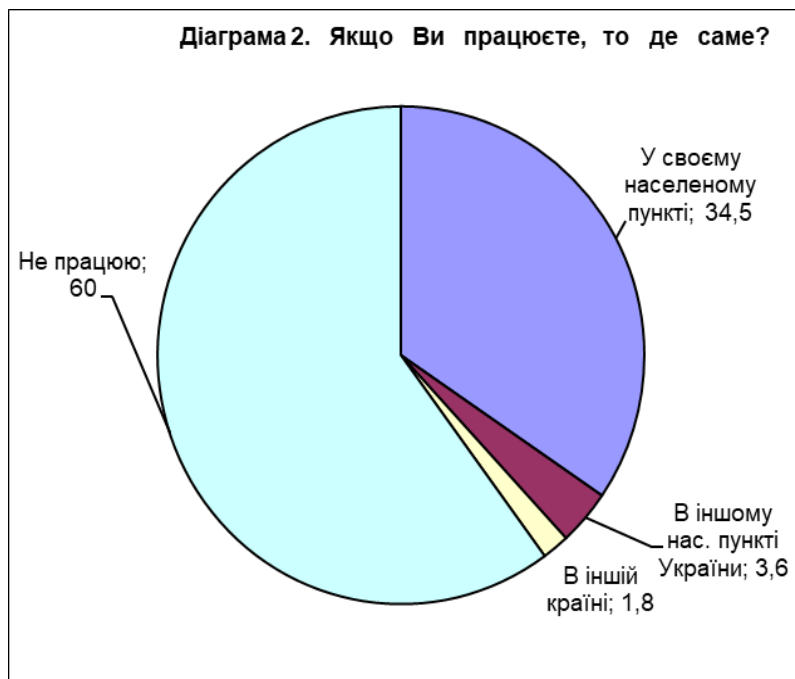
Також бачимо, що приватний сектор недостатньо розвинутий в громаді й становить удвічі меншу частку зайнятих в ньому. Тобто приватний сектор є резервом в громаді, який може сприяти скороченню безробіття.

Відповіді респондентів на запитання анкети *Якщо Ви працюєте, то де саме?* (див. діаграму 2) дозволяють не лише частково сформулювати уявлення про те, де саме працевлаштовуються жителі ОТГ, але й опосередковано визначити реальні відсотки тих, хто не працює.

В контексті цього опитування ми можемо говорити про те, що лише 34,5% опитаного населення працює в своєму ОТГ. Однією з робочих гіпотез, яка підтвердилася в ході проведення дослідження, було припущення, що значна частина активного населення міста працює за його межами, а тому не потрапила в зону уваги інтерв'юєрів і не взяла участь в опитуванні. Саме тому

маємо й такі низькі відсотки тих, хто працює за межами Бурині, хоча опитування велось і в робочі дні, і у вихідні з розрахунком охопити тих, хто приїздить додому на вихідні. При цьому відсотки тих, хто на цей час з тих чи інших причин не працює – а це аж 60% опитаних, можна вважати реальними.

Відповіді респондентів на запитання *Якщо Ви працюєте, то в якій сфері?* (див. діаграму 3) дають уявлення про те, де зосереджена сьогодні основна кількість робочих місць у громаді (і ці дані збігаються з даними офіційної статистики). Це освіта та охорона здоров'я (12,7%), оптова та роздрібна торгівля (7,3%), близько 3,6% зайняті в промисловості й будівництві, у сфері надання інших послуг. Тобто, як бачимо, значна частина працездатного населення зайнята в «державному секторі» і значна частина – у низько кваліфікованому приватному секторі (сфера торгівлі). При цьому на діаграмі не відображені 61,8% тих, які зазначили варіант «не працюю».



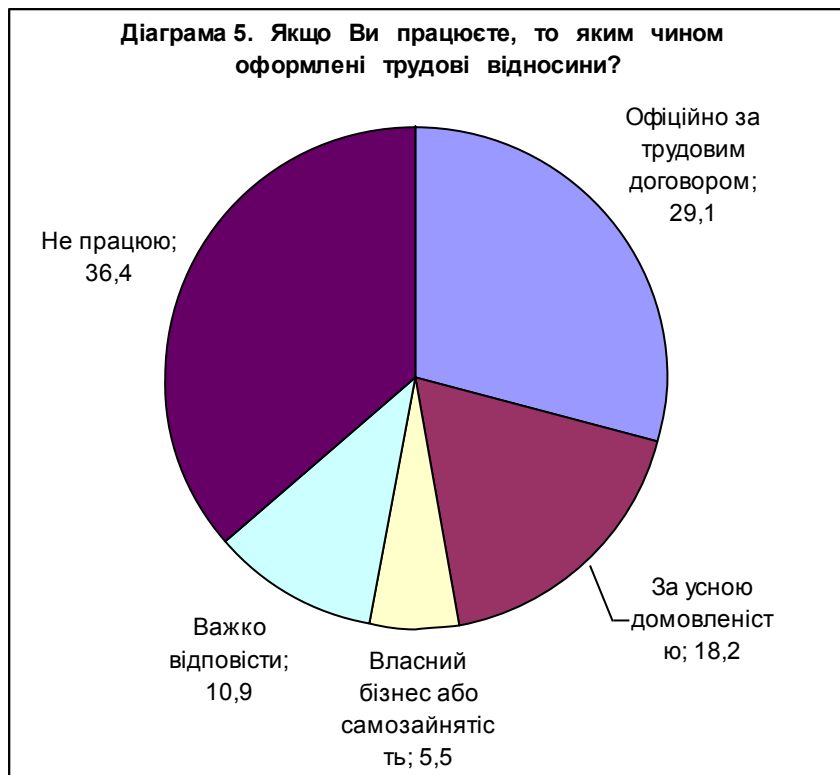


Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то яким є Ваш статус?** (див. діаграму 4) також підтверджують досить високі показники безробіття – 60% зафіксували позицію «не працюю».



Можна припустити, що цю позицію фіксували й ті жителі ОТГ, які насправді працюють, проте неофіційно, не афішуючи цього статусу.

Наведена діаграма, на наш погляд, є досить показовою, оскільки дає досить чіткі уявлення про існуючі в громаді офіційні робочі місця. Ті, хто працює, найчастіше мають статус: працівники сфери торгівлі й послуг (12,7%); фахівці у сфері освіти, медицини (10,9%), найпростіші професії (7,3%), вищі державні службовці, керівники менеджери й технічні службовці (3,6%). Тобто, як бачимо, в громаді значною частиною



працевдатного населення є низькокваліфіковані фахівці в різних сферах.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви працюєте, то яким чином оформлені трудові відносини?** (див. діаграму 5) дають інформацію про те, що лише 29% опитаних офіційно оформили трудові відносини за договором. Також бачимо, що серед

зайнятих 18% населення оформлені лише за усною домовленістю, що означає відсутність будь-яких гарантій для працівника та неактуальність питання податків.

Досить показовими з точки зору завдань даного дослідження є відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви не працюєте, то чому?** Діаграма 6 ілюструє причини безробіття та незайнятості з погляду самих респондентів. Найбільш поширеною причиною населення називає «немає вакансій за моєю спеціальністю» (14,5%), «не влаштовує рівень оплати» (10,9%) та «немає можливості через родинні зв'язки» (9,1%). Тобто зазначена група причин швидше належить до зовнішніх умов, які меншою мірою залежать безпосередньо від респондента.

Отже, населення очікує, що їм «забезпечать» високооплачувану роботу за спеціальністю. Подібні патерналістські настрої можуть свідчити про «традиційне» уявлення населення про ринок праці.

Друга група причин того, що респонденти не працюють, є демонстрацією низького рівня мотивації до працевлаштування. Адже, до причин відсутності роботи респонденти називають «немає підходящої роботи»

(5,5%), а також «немає потреби, бо є інші засоби» й «бажання відпочити» по 3,6% кожна позиція.

Причини незайнятості (безробіття) пов'язані із «вимогами стосовно себе» майже не відзначаються опитаними. Так, лише 1,8% опитаних зізнається, що не знає, як і де шукати роботу, й не має необхідної кваліфікації чи освіти. Тобто із зазначеною (досить незначною) частиною населення можна працювати в напрямку навчання (перенавчання чи підвищення кваліфікації), а також підвищення рівня поінформованості щодо джерел пошуку роботи.

Частка опитаних, які шукають роботу, становить 16,4%. Можна припустити, що ті, хто роботу активно шукає, все ж знаходять прийнятні варіанти, зокрема і за рахунок трудової міграції, або тіньової чи тимчасової зайнятості.

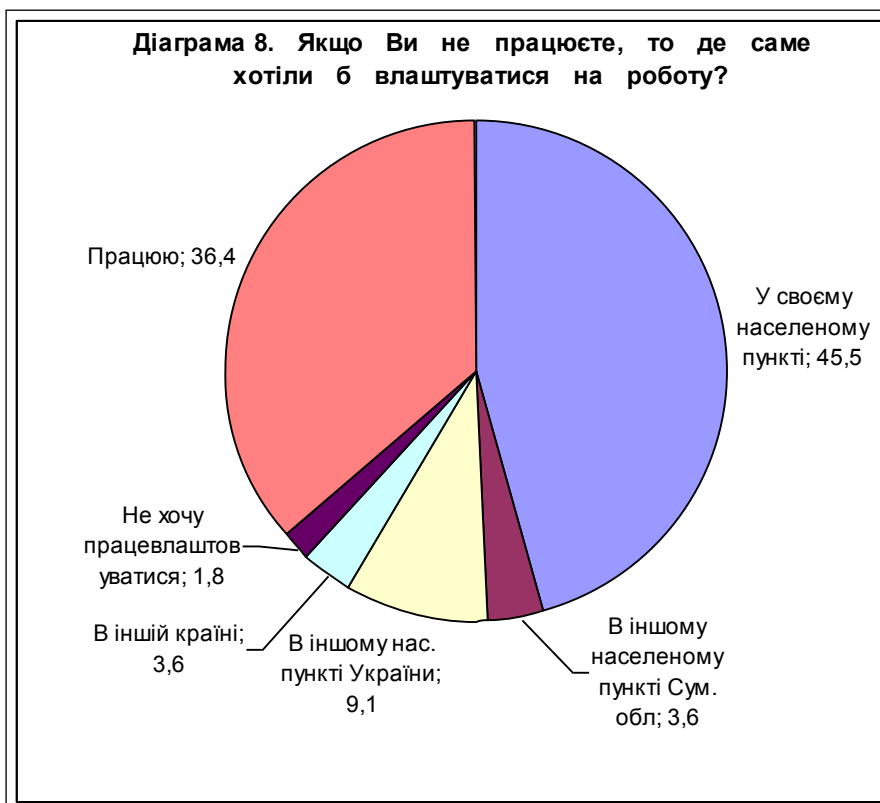


Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то які причини Вашого попереднього звільнення?** (див. діаграму 7) показують реальну ситуацію в громадах, оскільки відповідали на запитання лише ті, хто сьогодні «є в наявності» (припускаємо, що значна частина звільнених уже встигла виїхати на заробітки і в опитуванні участі не брала). Також це питання дозволяє відстежити очікування стосовно роботи у випадку, якщо звільнення було добровільним. Тож, найбільш поширеними причинами звільнення респонденти називають: скорочення (16,4%), а також добровільне звільнення через незадоволеність зарплатнею (14,5%). Тобто, як бачимо, досить поширеною причиною безробіття є вимушене звільнення через скорочення, а також добровільне через низьку заробітну плату.



Друга група причин попереднього звільнення демонструє швидкі та кардинальні зміни на ринку праці. Так, 9,1% опитаних звільнилися, бо їхня спеціальність стала незатребуваною, і ще 9,1% звільнилися добровільно через те, що їх з різних причин не влаштувала робота, а також підприємство збанкрутувало й закрилось.

Отже, зазначені причини є свідченням зміни на ринку праці, вивільнення «попередніх» сфер зайнятості та неготовність населення реагувати на зазначені зміни й шукати нові сфери зайнятості.



За результатами аналізу наступного питання бачимо досить високі очікування населення працювати у своєму рідному місті (аж 45,5%).

На запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то де саме хотіли б влаштуватися на роботу?** (див. діаграму 8) лише 9,1% опитаних хочуть працевлаштуватися «в іншому населеному пункті України», а по 3,6% – в іншій країні та іншому населеному пункті Сумської області. Лише близько 1,8% опитаних не хочуть працевлаштовуватися.

Щодо тривалості періоду перебування в стані без роботи, то результати опитування можна вважати досить тривожними.

Так, відповідаючи на запитання **Якщо Ви не працюєте, то як довго?** (див. діаграму 9), 16,4% опитаних зазначили, що вони не працюють більше року, ще 12,7% – протягом 6–12 місяців, а також 7,3% не працюють від 3 до 6 місяців. Тобто кожен другий опитаний, який не працює, перебуває в цьому стані досить тривалий час, що негативно впливає на рівень кваліфікації, а також психологічну готовність працевлаштовуватися, що також може свідчити і про певну «хронічну» незайнятність значної частини населення.

Окремий блок питань анкети стосувався рівня активності опитаного населення в пошуку роботи й тих кроків, до яких вони вдаються при цьому. Зазначимо, що при формуванні діаграм за цією частиною даних ми коментуємо лише ті позиції, які стосуються частини респондентів, що на період опитування шукали роботу.



Так, відповідаючи на запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то яким чином?** (див. діаграму 10), кожен четвертий опитаний (25%) зазначає, що шукає роботу через родичів, друзів, колишніх колег. Тобто жителі Бурині не надто довіряють державним інституціям, а надають перевагу «перевіреному» особам у питанні працевлаштування. Близько 19% опитаних звертаються до Державної служби зайнятості й до роботодавців. Тобто ДСЗ охоплює далеко не всю частину населення, які шукають роботу і має значні резерви щодо збільшення кількості власних клієнтів.

Тож, як бачимо, переважна частина населення при пошуку роботи покладається на знайомих чи родичів, тобто прагне знайти роботу «за рекомендаціями».

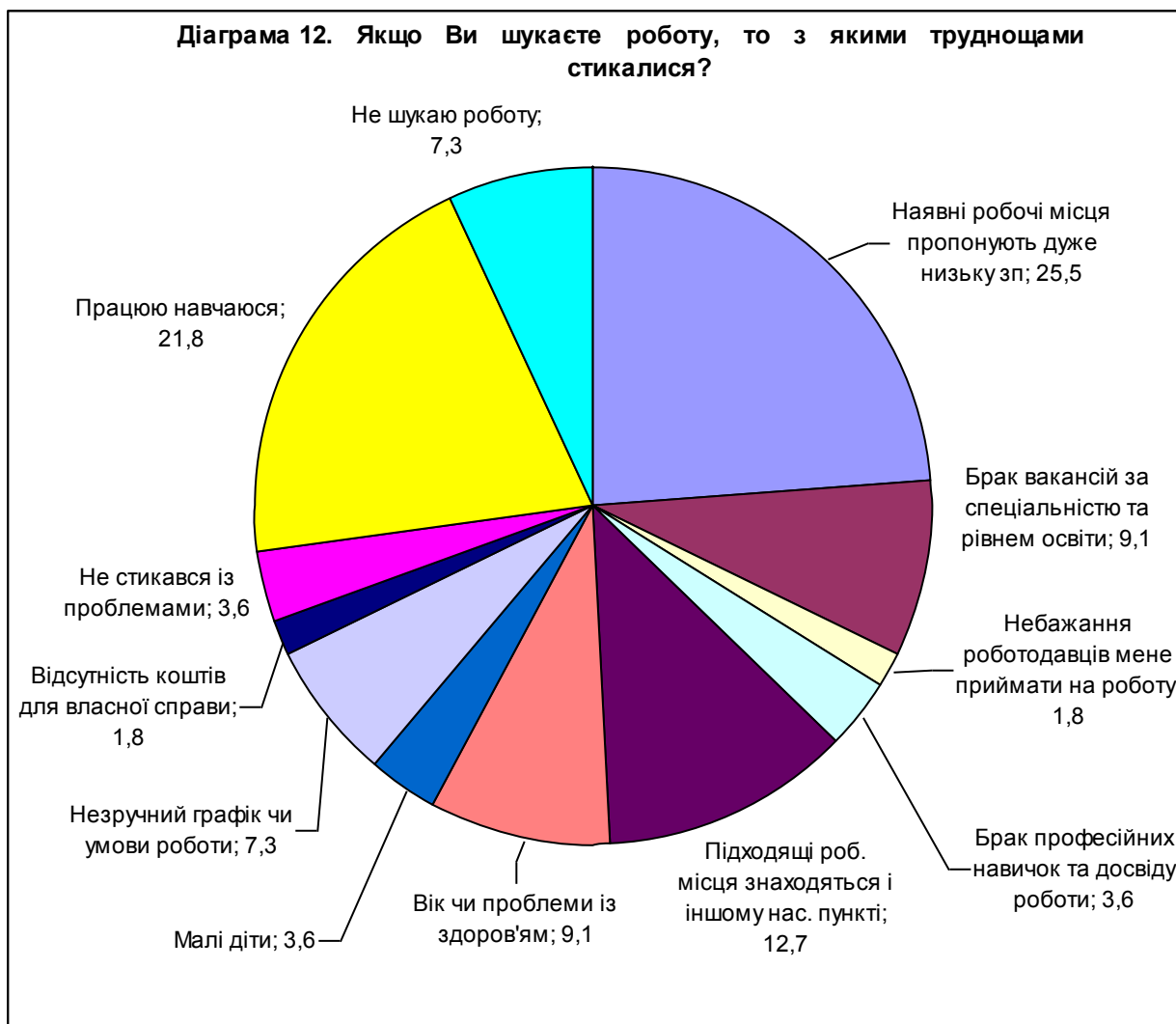
Результати опитування показують, що найважливішими критеріями в пошуку роботи опитані вважають місце проживання та рівень заробітної плати. 27% опитаних у відповіді на запитання **Якщо Ви шукаєте роботу, то які критерії є важливими?** (див. діаграму 11) зазначили, що вони шукають роботу за місцем проживання, а 23,6% – рівень заробітної плати. Досить вагомим є показник респондентів, які шукають роботу з гарними умови праці (14,5%).

Запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то з якими труднощами стикалися?** (див. діаграму 12) загалом передбачало 14 варіантів відповіді, проте результати засвідчують вже зазначену орієнтацію передусім на рівень заробітної плати – 25% вказали, що основною перешкодою у працевлаштуванні є те, що наявні робочі місця пропонують дуже низьку заробітну плату. Тобто наявні пропозиції на ринку праці не задовольняють тих респондентів, які шукають роботу, низькою заробітною платою.

Серед другої групи проблем, з якими стикалося населення в пошуку роботи є: брак вакансій за спеціальністю та рівнем освіти (12,7%), а також вік чи проблеми зі здоров'ям та брак вакансій (по 9,1% відповідно).

Отже, ринок праці в Буринській ОТГ не лише змінився за сферами зайнятості, але й наявні робочі місця не відповідають реальній соціально-демографічній ситуації працездатного населення. Світовий тренд на залучення до роботи людей старшої вікової категорії, а також людей з інвалідністю не підтримується роботодавцями в ОТГ.

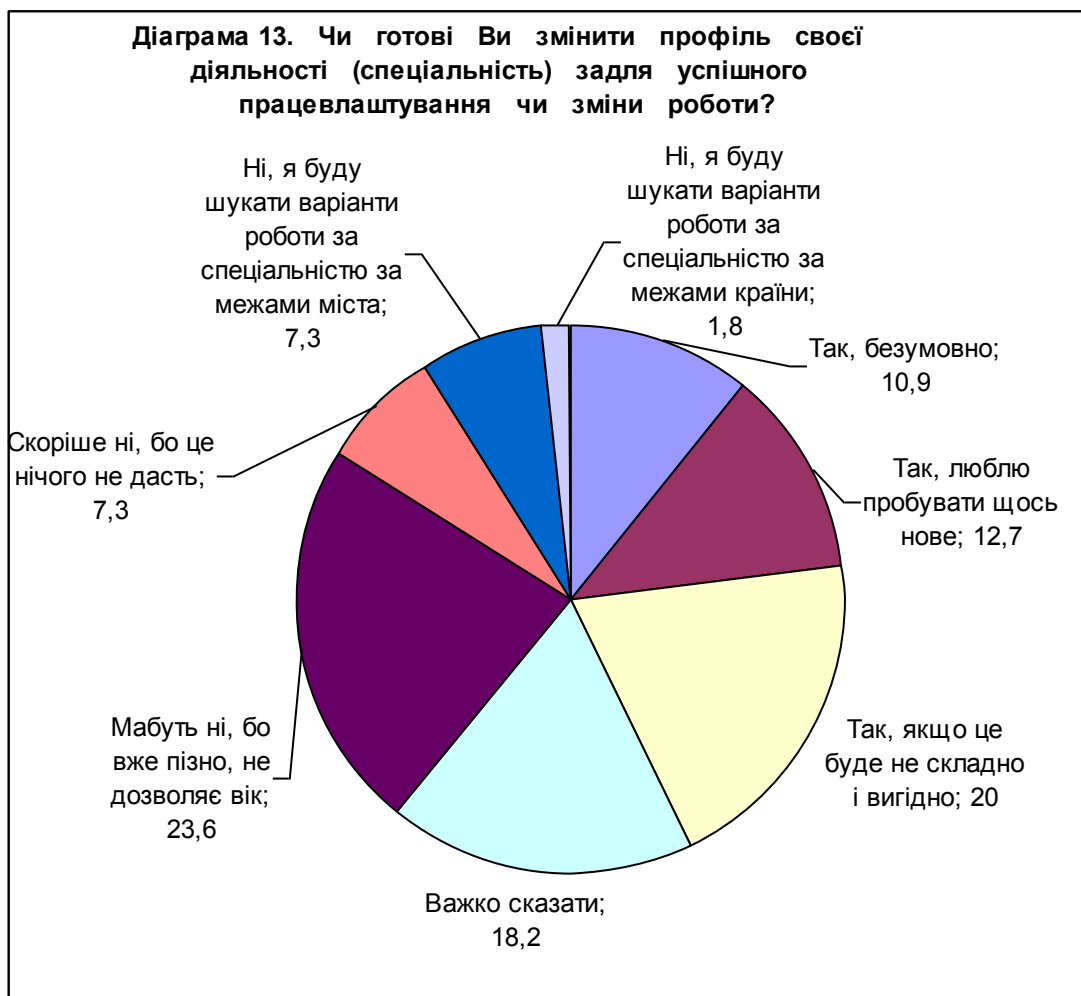




Низькі відсотки відповідей за позицією «брак професійних навичок та досвіду роботи» також можуть свідчити, що опитані вважають свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини існуючих труднощів вбачають скоріше в ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців. Причому респонденти не вбачають кореляції між рівнем досвіду та заробітною платою.

Такий висновок підкріплюється і в процесі аналізу результатів відповідей на наступні запитання. Так, респонденти не надто готові **змінити профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи** (див. діаграму 13). Безумовну готовність висловили лише 10,9% опитаних, і ще 12,7% зазначили, що готові, оскільки взагалі люблять пробувати щось нове. Отже, загалом це становить лише 23% тих, хто готовий до більш-менш радикальних змін.

Решта опитаних висловлює або більш обережну позицію «так, якщо це буде не складно і вигідно» (207%), або ж висловлюють неготовність до змін, пояснюючи це тими чи іншими мотивами. Так, люди старшого віку вважають, що їм «вже пізно щось змінювати, не дозволяє вік» (аж 23%), а 7,3% (із загальної кількості опитаних незалежно від віку) не готові, бо впевнені, що «це нічого не дасть». Відтак навчання чи підвищення кваліфікації не сприймається населенням як «соціальний ліфт», який здатен забезпечити їх працевлаштування та високій рівень доходу.

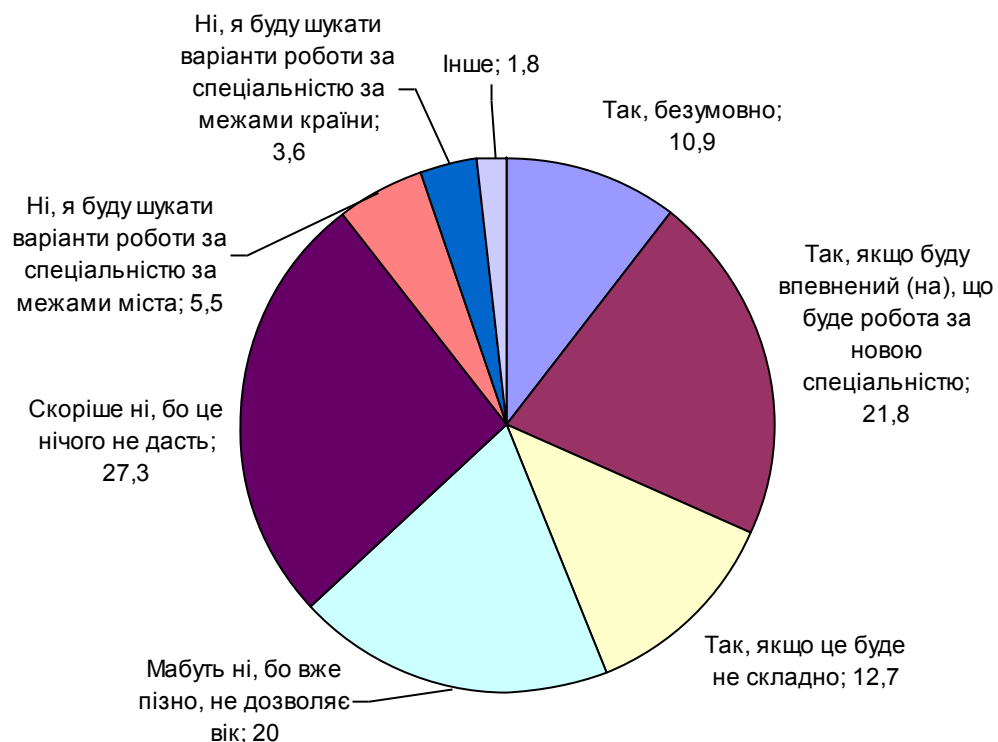


Така впевненість у безрезультатності будь-яких кроків у бік зміни профілю діяльності може бути свідченням вже наявного досвіду та високого рівня розчарування, оскільки простежується й у відповідях на запитання *Чи готові Ви додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?* (див. діаграму 14). Так, 27% опитаних обрали позицію «скоріше ні, бо це нічого не дасть», ще 20% – «мабуть ні, бо вже пізно, не дозволяє вік». Тобто кожен другий респондент не готовий не просто перенавчатися, але й додатково вчитися чи підвищувати власну кваліфікацію.

Безумовно готові вчитися, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватися задля успішного працевлаштування чи зміни роботи лише 10,9% опитаних. 21% готові до навчання, якщо «будуть впевнені, що буде робота за новою спеціальністю», і ще 12% – за умови, «якщо це буде не складно». Останню позицію можна віднести скоріше до неготовності, адже вона свідчить про те, що потенційні зміни вже насторожують і лякають, а будь-які складності й перепони, без яких неможливе просування на складному й мінливому ринку праці, лише посилять невпевненість і демотивують.

Тобто фактично лише третина опитаних готові навчатися й перекваліфікуватися заради кращої роботи, тобто самостійно вдосконалюватися, а не очікувати змін на ринку праці.

Діаграма 14. Чи готові Ви додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?



Всі зазначені позиції (а особливо остання) можна вважати досить критичними не лише з огляду на нинішню ситуацію на ринку праці ОТГ, але й ставленням до освіти, а також станом справ в системі освіти. Респонденти не впевнені, що під час навчання вони отримають реальні навички, що зробить їх конкурентоздатними на ринку праці.

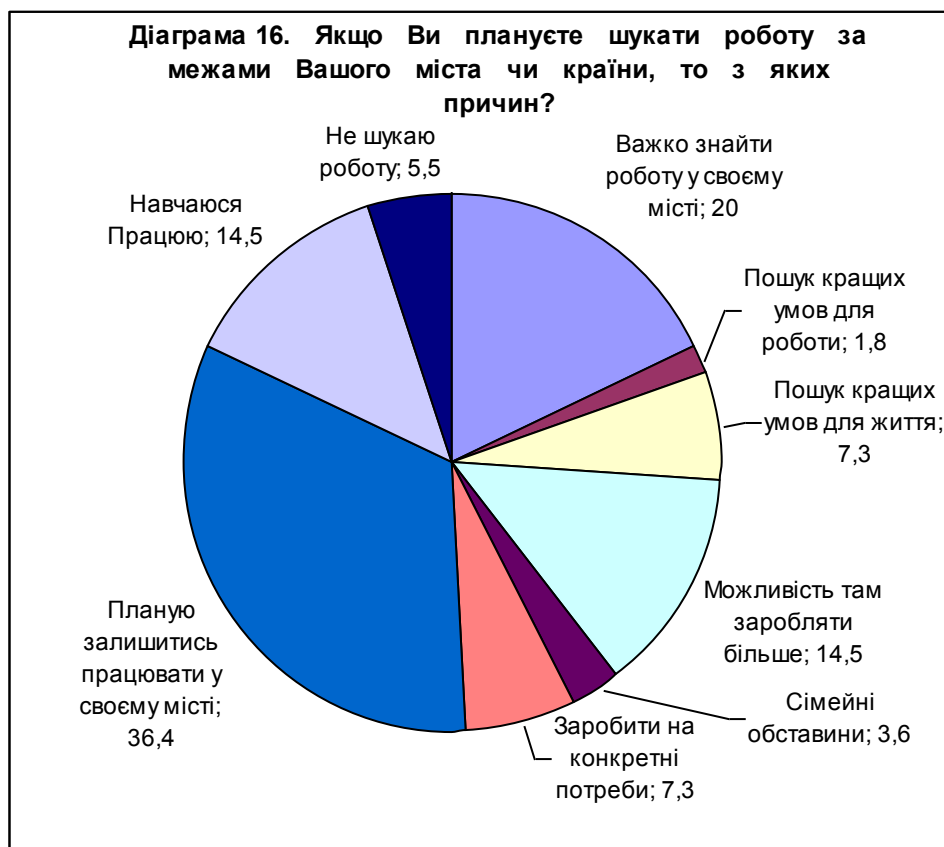
Серед відповідей на запитання **Які професійні курси чи програми підвищення кваліфікації Ви готові пройти задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** (див. діаграму 15) відмітимо насамперед 38% тих, хто взагалі не готовий заради цього йти вчитись, що є підтвердженням попередніх результатів. Водночас можемо визначити й пріоритетні напрямки: 10,9% опитаних обрали б курси польської чи іншої іноземної мови й робітничі професії; 9,1% – автошколи; й інші курси. Отже, вибір курсів чи програм підвищення кваліфікації свідчить про орієнтацію населення на виїзд.



Аналіз результатів відповідей респондентів на запитання **Якщо Ви плануєте шукати роботу за межами Вашого міста чи країни, то з яких причин?** (див. діаграму 16) дозволяє зробити висновок про високий рівень потенційної готовності виїхати за межі міста (ОТГ).

Лише 36,4% опитаних зазначили, що вони планують залишитися працювати у своєму місті. Та частина опитаних, що шукає

роботу за межами власного ОТГ, пояснює такий крок складністю знайти роботу у своєму місті (20%), можливістю в іншому місті заробляти більше (14,5%). Тобто наявність робочих місць і



вищий рівень заробітку є основними чинниками, що спричиняють трудову міграцію. І при цьому близько 7% опитаних шукають кращі умови для життя.

Про безумовну цінність родинних зв'язків та затишку для значної частини населення Бурині свідчить показник у 45,5% тих, хто не їде на заробітки за межі міста, тому що не хоче залишати дітей та рідних (див. діаграму 17).

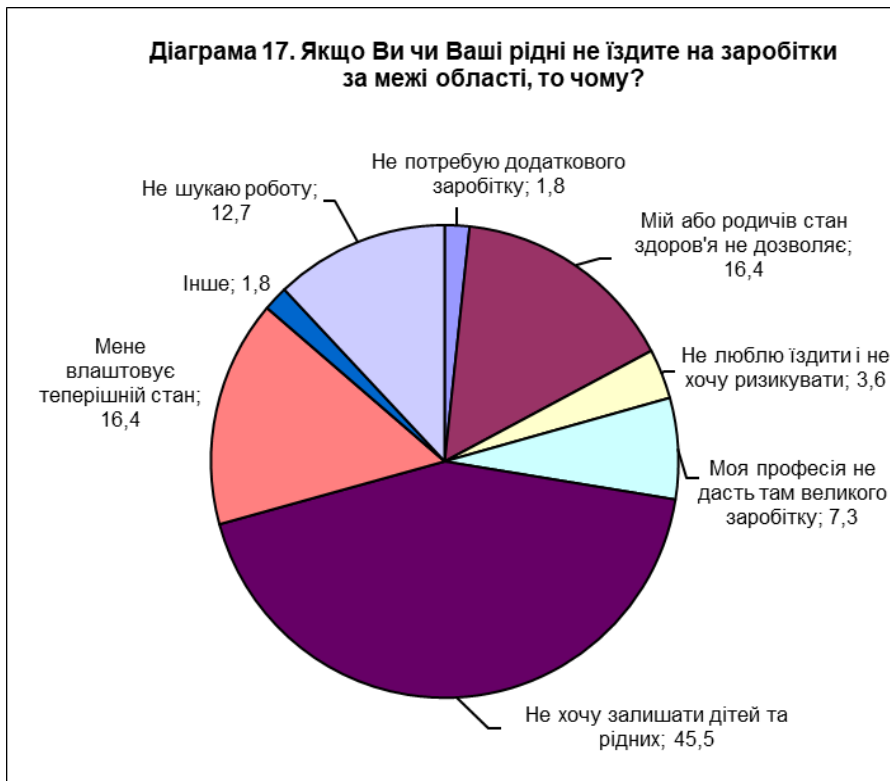
При цьому 16,4% зазначають, що не їдять на заробітки за межі ОТГ через те, що їх влаштовує теперішній стан, а 7,3% вважає, що їх професія не дасть високого заробітку.

Відповіді на запитання **Якщо Ви чи Ваші рідні виїжджаєте на заробітки, то ким працюєте (працюють) там?** (див. діаграму 18) дають можливість для розуміння реальної ситуації щодо зайнятості населення за межами ОТГ.

Так, 50,9% опитаних зазначили, що вони чи їхні родичі не виїжджали на заробітки. Тобто практично кожна друга сім'я в Бурині має заробітчанина. Найбільш поширеними сферами зайнятості заробітчани є будівництво (16,4%), робітник, водій, робота у сфері готельно-ресторанного бізнесу (по 10,9% відповідно), догляд за дітьми, хворими (7,3%). Усі зазначені сфери зайнятості заробітчани є низькокваліфікованими.

Вагомим чинником, що впливає на рівень трудової міграції, є стабільність у країні. У разі стабільності 27% опитаних будуть шукати роботу за місцем проживання.

Також рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштовуватися не за місцем проживання. Так, 14,5% опитаних готові відмовитися від виїзду на заробітки в разі, якщо з/п буде в розмірі 10000–15000 грн, а ще 12,7% – у розмірі вище 15000 грн.



Оскільки соціальна допомога є визначальною для значної частини населення, ризик втрати будь-яких пільг можна вважати основним демотиватором населення у працевлаштуванні. В умовах нестабільного ринку праці соціальна допомога сприймається як єдине стабільне джерело доходу. Тому населенню краще відмовитися від офіційної роботи чи роботи, яка буде давати мінімальний заробіток, аби тільки не втратити соціальних виплат.

Проведене дослідження дозволяє відстежити й прийнятні для респондентів моделі виживання. Так, 69% стверджують, що протягом останнього року їм доводилося виробляти с/г продукцію, а 58% – економити й відмовляти собі в необхідних продуктах, ліках. Тобто, опиняючись у скруті, населення намагається традиційним способом вирішити власні фінансові проблеми і рідше розглядає можливості для працевлаштування.

Населення не бачить можливостей у відкритті власної справи (54%), займатися індивідуальною комерційною справою та виїжджати на заробітки (43%).

Відповіді на запитання анкети *Які у Вашому місті є потенційно привабливі сфери для створення робочих місць?* (див. діаграму 19) дають уявлення про бачення населенням таких сфер як можливостей для власного розвитку та розвитку території.

Проте, як виявилось, близько 60% опитаних таких сфер або не бачать, або впевнені, що їх взагалі немає: 36% опитаних не можуть визначити привабливі сфери для створення робочих місць в їхньому ОТГ, а ще 21,8% взагалі вважають, що таких сфер немає.

Близько 10% привабливими сферами вважають тимчасове розміщення й організацію харчування, а 9,1% – оптову й роздрібну торгівлю. Ще 7,3% вважають такою сферою сільське, лісове та рибне господарство.



3.3.8 Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування у Буринській міській ОТГ

У Буринському районі спостерігається тенденція до зменшення кількості населення, зокрема доволі швидко скорочується кількість населення працездатного віку та працездатного населення. Причому найбільших втрат зазнала група працездатного населення віком 35–39 років, що за досліджуваний період скоротилася приблизно в 1,5 рази. Найбільш чисельною є група осіб 70+, яка практично в 4 рази перевищує групу 0–4 роки. На таке ж співвідношення вказує статистика народжуваності та смертності.

Існує суттєва різниця у кількості зареєстрованих безробітних із офіційних джерел та відповідями учасників соціологічного дослідження. Якщо за офіційними даними безробіття

становить 4-5%, то за опитуванням – 50%. Причому значна частка тих, хто працює, не має офіційно оформлених трудових відносин. Відтак тінізація ринку праці є потужною й прийнятною для основної частини жителів. Безробіття має «хронічний» характер та в середньому перевищує 12 місяців.

Отже, навіть в умовах, коли чисельність населення швидко скорочується, залишаються так звані «зайві люди», які не знайшли свого місця на ринку праці. При цьому поява «зайвих людей» може стати не лише чинником подальшого гальмування місцевої економіки, але й маргінальності людей, які мають силу та енергію, але не знають куди їх докласти.

При цьому варто зазначити, що за даними неофіційної статистики близько 47% населення працездатного віку від'їздить за кордон. Практично кожна друга сім'я в Бурині має заробітчанина. Це може стати чинником подальшого прискорення скорочення чисельності населення Буринського району. А оскільки виїжджають найбільш енергійні та працьовиті, то можна припустити негативний вплив процесів міграції на генофонд досліджуваної території.

Ті, хто шукає роботу за межами власної ОТГ, пояснюють це складністю знайти роботу у своєму місті, можливістю там заробляти більше. А відтак наявність робочих місць і вищий рівень заробітку є основними чинниками, що спричиняють трудову міграцію. Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштовуватися не за місцем проживання. Готові відмовитися від виїзду на заробітки в разі, якщо з/п буде в розмірі 10000–15000 грн. Стабільність у країні є головним стримуючим чинником трудової міграції.

Найбільш поширеними сферами зайнятості заробітчан є будівництво, сфера готельно-ресторанного бізнесу, робітник, водій, догляд за дітьми та хворими – усі зазначені сфери зайнятості заробітчан є низькокваліфікованими.

Серед населення працездатного віку та працездатного населення, які обраховані в офіційній статистиці, переважають чоловіки. Водночас у загальній сукупності населення переважають жінки. Відповідним чином потрібно врахувати цей факт у плануванні заходів створення нових робочих місць.

Слід також додати, що на фоні зменшення загальної чисельності населення Буринського району, зокрема населення працездатного віку та працездатного населення, зростає кількість осіб вікової групи 70+, а значить, зростає навантаження на пенсійний фонд. Спостерігається збільшення сімей, які отримують допомогу як малозабезпечені, і це збільшує соціальне навантаження на одне робоче місце, при цьому брати до уваги ми можемо лише офіційні робочі місця.

Спостерігається гендерна специфіка в досліджуваній громаді:

- переважає жіноче населення, у середньому за період, що розглядається, співвідношення становить 46% чоловіків та 54% жінок;

- у загальній динаміці зменшення кількості населення Буринського району в абсолютних показниках спостерігається, що кількість втрат серед жінок вища, водночас станом на 1 січня 2019 року жінок (12549) все ще більше, ніж чоловіків (11022);

- на фоні переважання кількості жінок у всій сукупності населення Буринського району, у складі населення працездатного віку переважають чоловіки (в середньому 51.5% чоловіків на 48,5% жінок), і в складі працездатного населення переважають чоловіки (в середньому 52% чоловіків на 48% жінок).

Державний сектор залишається одним з найбільших, де зайняте місцеве населення. Тому можна очікувати, що будь-які скорочення державного сектора будуть спричинити суспільне невдоволення й збільшення безробіття. Приватний сектор недостатньо розвинутий в громаді, і частка зайнятих у ньому удвічі менша. Тобто приватний сектор є резервом в громаді, який може сприяти скороченню безробіття.

Основна кількість робочих місць в громаді зосереджені в освіті, охороні здоров'я, оптовій та роздрібній торгівлі. Значною частиною працездатного населення є низькокваліфіковані працівники в приватній сфері.

Основними суб'єктивними причинами безробіття за оцінками самих опитаних є низький рівень оплати та незатребуваність спеціальності. Найбільш поширеними суб'єктивними причинами звільнення є добровільне звільнення через незадоволеність зарплатнею.

Переважає частина населення хоче працевлаштуватися в себе в місті й шукає роботу через знайомих. Державним інституціям мало довіряють, проте намагаються шукати роботу, напряду звертаючись до роботодавця. Головним критерієм у пошуку роботи є рівень заробітної плати та робота за місцем проживання.

Працездатне населення не надто готове змінювати профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи, а також навчатися чи перенавчатися. Не сприймають освіту як соціальний ліфт і не вірять, що після навчання зможуть знайти кращу роботу. А навчатися можуть лише заради того, щоб виїхати.

Оскільки соціальна допомога є основним джерелом доходу в багатьох представників населення Бурині, втрата будь-яких пільг є основним демотиватором населення у працевлаштуванні. Більше того, в умовах нестабільного ринку праці соціальна допомога сприймається як єдине стабільне джерело доходу. Тому населенню краще відмовитися від офіційної роботи чи роботи, яка буде давати мінімальний заробіток, аби тільки не втратити соціальних виплат.

В умовах економічної скрути населення схильне традиційно вирішувати свої фінансові труднощі через вирощування с/г продукції. Переважна більшість опитаних не бачить можливостей для відкриття власної справи чи комерційної діяльності і в них не виникає необхідності навчатися. Крім того, більшість населення не бачить у місті потенційно привабливих сфер для створення робочих місць як можливостей для власного розвитку та розвитку території.

3.4 Місто Глухів

3.4.1 Соціально-демографічна характеристика населення

Станом на 1 січня 2019 року загальна кількість населення у місті Глухові становила 32461 особу. З них чоловіків – 14480 (45%), жінок – 17981 (55%). За період із січня 2015 року кількість населення зменшилася на 1014 осіб, що становить близько 3%. У середньому за рік загальна кількість населення зменшувалася на 1–2%. В абсолютних показниках це в середньому близько 250 осіб щороку (статистична інформація наведена у таблиці 25).

Таблиця 3.1.– Динаміка чисельності постійного населення міста

	2015 рік		2016 р.		2017 р.		2018 р.		2019 р	
Всього	33475		33246		32993		32720		32461	
З них	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
	14825	18650	14760	18486	14622	18371	14540	18180	14480	17981
У %	44,29	55,71	44,40	55,60	44,32	55,68	44,44	55,56	44,61	55,39

Глухівській міській раді підпорядковується село Сліпород, розташоване на південному заході від Глухова. Кількість сільського населення по міській раді становила станом на 1 січня 2019 року 196 осіб (менше 1%), з них чоловіків – 94 (48%), жінок – 102 (52%). У порівнянні з 2002 роком кількість населення по Глухівській міській раді зменшилася на 8%. По області цей показник становить 17%.

За останніх 5 років абсолютні показники кількості населення по віковим групам зменшилися. Водночас відносні показники за віковими групами стабільні протягом всіх п'яти років. Коливання за роками в окремих вікових групах не більше 2%, а переважно показники знаходяться на однаковому рівні. Тому для аналізу структури населення за віковими та статевими групами цілком можливо використовувати статистичні показники станом на 1 січня 2019 року.

Аналогічно можна аналізувати розподіл населення за віковими групами за статевою ознакою, бо відносні показники протягом п'яти років залишаються практично не змінними.

Загальний розподіл за статтю по місту Глухову станом на 1 січня 2019 року, як уже зазначалося, становить 45% чоловіків та 55% жінок. Різниця за роками, починаючи з 2015 року, не перевищує 1%. Але в абсолютних цифрах кількість як чоловіків, так і жінок має тенденцію до зменшення в межах 3–4 % у порівнянні з 2015 роком. Щорічно кількість як жінок, так і чоловіків зменшується на 1–2%.

У віці до 15 років кількість чоловіків більша. Але починаючи з 15 років кількість жінок поступово збільшується. І в категорії 70 та старші жінок удвічі більше ніж чоловіків.

У 2019 році на 1000 жінок припадає 805 чоловіків. Кількість чоловіків має тенденцію до зменшення. У 2002 році на 1000 жінок припадало 830 чоловіків.

За віком населення міста Глухова можна умовно розділити на такі категорії:

- дошкільний та шкільний вік (0–17 років), що становить близько 15,5% від загальної кількості населення;
- студентська молодь (17–24 роки), що становить близько 7,5% від загальної кількості населення;
- населення працездатного віку (17–60 років), близько 56% від загальної кількості;
- населення пенсійного віку (особи старші за 60 років) - 23%.

Отже, разом особи дошкільного, шкільного, студентського та пенсійного віку утворюють близько 46% населення, це орієнтовно 14950 осіб (1% становить близько 325 осіб). На активне населення працездатного віку припадає близько 56% від загальної кількості жителів Глухова. І у цій категорії найбільший відсоток припадає на вікову групу 30–34 роки – 11% та 35–39 років – 9%. Інші вікові групи працездатного населення знаходяться в межах від 5 до 7% від загальної кількості населення.

Слід відзначити, що вікова група 55–59 років становить 1010 осіб (8%). Це особи передпенсійного віку й найближчим часом вони поповнять категорію пенсіонерів, тим самим збільшивши навантаження на працюючих та пенсійний фонд.

Таким чином, загальна кількість населення у місті Глухові має стійку тенденцію до зменшення. Щорічно кількість населення зменшується на 1–2%. За період з 2015 року кількість населення зменшилася на 8%, менше середнього показника по Сумській області.

Кількість жінок є більшою за кількість чоловіків у співвідношенні біля 55% до 44%. Але така тенденція простежується не у всіх вікових групах. У групі населення віком до 15 років кількість чоловіків більша, але, починаючи з 15 років, кількість жінок збільшується, і у віці старших за 70 років кількість чоловіків у 2 рази менша.

Узагальнюючи інформацію про соціально-демографічну ситуацію в місті Глухові, можемо говорити, що вона демонструє негативні тенденції у зв'язку з постійним зменшенням кількості населення, переважанням кількості жінок над кількістю чоловіків та прогресуючим старінням населення міста.

3.4.2 Характеристика працездатного населення

Населення працездатного віку (15–59 років) станом на 1 січня 2019 року становить 20808 осіб – 64% від загальної кількості населення. Протягом 5 років кількість осіб працездатного віку зменшилася майже на 7% (1539 осіб). Станом на 1 січня 2015 року таких людей було 22347 осіб. Потрібно звернути увагу на той факт, що скорочення кількості населення працездатного віку йде більше ніж удвічі швидше, ніж скорочення загальної кількості населення (скорочення загальної кількості населення за цей же період відбулося лише на 3%).

Серед населення працездатного віку чоловіків – 9558 (46%), жінок 11250 (54%)⁶⁹. Співвідношення чоловіків і жінок працездатного віку практично збігається з цим же показником загальної кількості населення. Різниця лише в 1%.

Працездатне населення (вік 20–59 років) по місту Глухову – це 19259 осіб, що становить 54% від загальної кількості населення (див. таблицю 3.2). Протягом 5 років кількість працездатного населення зменшилася на 6% (на 1178 осіб). Тенденція зменшення працездатного населення практично така ж, як і серед населення працездатного віку. У порівнянні із загальною кількістю населення темпи зменшення працездатного населення у 2 рази більші.

Таблиця 3.2. – Співвідношення чоловіків та жінок серед працездатного населення

2015		2016		2017		2018		2019		
Всього	20437	20184		19907		19564		19259		
З них	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
	9322	11115	9193	10992	9054	10853	8905	10659	8788	10471
У %	45,61	54,39	45,55	54,46	45,48	54,52	45,52	54,48	45,63	54,37

Серед працездатного населення станом на 1 січня 2019 року кількість чоловіків – 8788 осіб (45%), жінок – 10471 особа (55%). Співвідношення відповідає абсолютним показникам загальної кількості населення на той же період.

Отже, по місту Глухову простежується чітка тенденція до зменшення як населення працездатного віку (на 7%), так і працездатного населення (на 6%). При цьому потрібно відзначити, що темпи зменшення населення працездатного віку та працездатного населення у два рази швидші, ніж темпи зменшення загальної кількості населення.

⁶⁹ Праця Сумщини у 2018 році : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019.

За гендерною ознакою у відносних показниках кількість чоловіків та жінок у групах населення працездатного віку та працездатного населення така ж, як і в загальній кількості населення: чоловіків – 45%, жінок – 55%.

3.4.3 Рівень зайнятості

За офіційними даними статистичного збірника «Праця Сумщини у 2018 році», кількість зареєстрованих безробітних у Глухівському районі (місто не відокремлюється від району) має тенденцію до збільшення з 777 у 2016 році, 814 осіб у 2017 році до 912 осіб у 2018 році. З них чоловіків 410 (45%), жінок 502 (55%)⁷⁰. Зростання кількості безробітних у порівнянні з 2016 роком становить 15%.

Розуміючи вразливість наведених розрахунків, усе ж спробуємо визначити ситуацію по місту Глухову. Кількість жителів міста становить 60% від загальної кількості населення Глухівського району. З огляду на це можна умовно визначити, що офіційна кількість зареєстрованих безробітних саме по м. Глухову на кінець 2018 року становить близько 547 осіб, це близько 2,9% від населення працездатного віку та 2,8% від працездатного населення.

Кількість вакансій за цей же період по району також збільшилася. З 6 у 2016 році, 16 у 2017 році до 34 у 2018 році. Збільшення у 5,6 раза. За офіційними даними, навантаження на одну вакансію по району зменшилося з 130 осіб у 2016 році, 51 особи у 2017 році до 27 осіб у 2018 році. Зменшення навантаження майже в 5 разів фактично відбулося за рахунок збільшення кількості вакансій.

Отже, наведені дані приводять до висновку, що, незважаючи на збільшення кількості вакансій та зменшення навантаження на одну вакансію, кількість зареєстрованих безробітних продовжує зростати, що свідчить про небажання осіб, зареєстрованих як безробітні, працевлаштовуватися. До того ж паралельно відбуваються й процеси вивільнення працівників.

Одним з показників, який характеризує рівень зайнятості населення, є середньооблікова кількість штатних працівників.



Цей показник по місту Глухову має тенденцію до зменшення. У порівнянні з 2000 роком середньооблікова кількість штатних працівників зменшилася у 2018 році з 7852 до 4976 осіб (на 37%). Динаміка коливання цього показника, починаючи з 2000 року зображена у графіку (див. рис.), а статистична інформація в таблиці, яка наведена нижче.

Таблиця 3.3. – Середньооблікова кількість штатних працівників по м. Глухову

Рік	2000	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2018
Осіб	7852	5946	6443	5454	5376	5050	4902	4976

⁷⁰ Праця Сумщини у 2018 році : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019.- с. 32

Динаміка щодо зменшення простежується не щорічно, а з поодинокими періодами зростання, яке спостерігалось у 2010 та 2018 роках. Але якщо у 2010 році зростання було на 8% то у 2018 всього на 1,5%.

Отже, можна зробити висновок, що кількість зареєстрованих безробітних, як по Глухівському району, так і по місту Глухову щорічно зростає. У порівнянні з 2016 роком зростання становить 15%. За останній рік зростання становить 2%. Кількість зареєстрованих безробітних у відношенні до населення працездатного віку та працездатного населення станом на 1 січня 2019 року становить близько 3%.

Середньооблікова кількість працівників також має загальну тенденцію до зменшення, але у 2010 та 2018 роках мало місце несуттєве зростання цього показника.

Співвідношення кількості середньооблікової кількості працівників з населенням працездатного віку та працездатним населенням становить 76% та 75% відповідно, що підводить до висновку про високі відсотки прихованого безробіття. Тобто кількість осіб, які офіційно не працевлаштовані, у Глухові може перебувати в межах 75-76%.

Розподіл між чоловіками та жінками за всіма зазначеними категоріями збігається з часткою чоловіків і жінок у загальній кількості населення і становить 45% чоловіків та 55% жінок відповідно.

3.4.4 Соціально-професійні характеристики працездатного населення

Загальна кількість суб'єктів господарювання, за інформацією статистичного збірника «Розвиток підприємництва в регіонах Сумської області у 2018 році», становить у 2018 році 1284 одиниці. У порівнянні з 2014 роком їх кількість зменшилася на 100 одиниць (майже на 7%). З них фізичних осіб підприємців 1217 осіб. За період з 2015 року їх кількість зменшилася на 94 одиниці (на 7%).

Кількість зайнятих працівників на цих підприємствах у 2018 році становила 3924 особи. У порівнянні з 2014 роком їх кількість зменшилася на 358 осіб (8%). З них фізичних осіб підприємців 2380 осіб (близько 61%). Кількість зайнятих працівників зменшилася на 388 осіб (14%).

Кількість зайнятих працівників у суб'єктах господарювання становить 78% від середньооблікової кількості штатних працівників по місту. Кількість зайнятих у малому бізнесі (у фізичних осіб підприємців) становить 48% від середньооблікової кількості штатних працівників.

Кількість осіб, що навчаються в закладах I–IV рівнів акредитації та професійних закладах освіти по місту становить 5344. Від загальної кількості осіб працездатного віку від 15 до 64 років (23464 особи) це 22%.

У цілому представники освіти, культури, медицини й державних та муніципальних установ становлять близько 22% від загальної кількості зайнятих по місту.

Отже, населення міста Глухова працевлаштоване переважно в бюджетній сфері (державних та муніципальних установах, закладах освіти, культури та медицини) та в малому бізнесі.

3.4.5 Соціальне навантаження на працюючих

За інформацією, яка отримана від Департаменту соціального захисту населення Сумської обласної державної адміністрації (лист 02.1/655 від 13.02.2020), загальна кількість осіб, що отримують різні види допомоги, становить 7750 осіб. Тобто фактично – кожен четвертий житель міста. Детальна інформація наведена в таблиці 28.

Таблиця 3.4. – Соціальна допомога в місті Глухові

Вид допомоги / кількість осіб за роками	01.01. 2016 р.	01.01. 2017 р.	01.01. 2018 р.	01.01. 2019 р.	01.01. 2020 р.
Державна допомога сім'ям з дітьми	1650	1496	1324	1149	1014
Тимчасова державна допомога дітям, батьки яких ухиляються від сплати аліментів	46	17	12	5	2

Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям	517	533	486	437	359
Компенсація фізичним особам за надані послуги	225	193	201	343	316
Державна допомога особам з інвалідністю та дітям з інвалідністю	253	267	274	288	287
Компенсаційна послуга «муніципальна няня»	-	-	-	-	1
Допомога на утримання дитини в сім'ї патронатного вихователя та грошового забезпечення патронатному вихователю	-	-	-	-	1
Щомісячна грошова допомога особам, які проживають разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, на догляд за ним	101	93	98	100	100
Державна соціальна допомога на дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування	4	4	4	4	4
Житлові субсидії	11047	9975	9594	7972	5446
Щомісячна адресна допомога внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання	127	79	54	44	11
Допомога на дітей, які виховуються в багатодітних сім'ях	-	-	-	-	75

Кількість отримувачів за більшістю видів соціальної допомоги має тенденцію до зменшення. Найбільше зменшення (у два рази) відбулося серед отримувачів субсидій.

Зменшилася й загальна кількість отримувачів соціальної допомоги з 13970 у 2016 році до 7750 станом на 1 січня 2020 року. Зменшення відбулось на 55%.

Збільшення кількості отримувачів допомоги відбулося лише за категорією «Державна допомога особам з інвалідністю та дітям з інвалідністю» у порівнянні з 2016 роком на 34 особи (на 12%).

Кількість пенсіонерів по місту станом на початок 2019 року 7424 особи. Їхня кількість у порівнянні з 2016 роком збільшилася на 480 осіб (на 7%).

Дітей у віці 0–4 роки на початок 2019 року – 1252 осіб. У 2016 році їх було 1463. Зменшення на 211 осіб (на 15%).

Осіб, що отримують різні види соціальної допомоги, – 7750.

У підсумку – 16426 осіб. У 2016 році ця цифра становила 22317 осіб.

Середньооблікова кількість штатних працівників у 2018 році становила – 4979 осіб. Таким чином, соціальне навантаження на 1 робоче місце станом на початок 2019 року становить по місту Глухову 3,3 особи.

Середньооблікова кількість штатних працівників у 2016 році становила – 5050 осіб. Таким чином, соціальне навантаження на одного працюючого станом на 2017 рік становило по місту Глухову 4,4 особи.

Отже, кількість отримувачів соціальної допомоги по місту Глухову має тенденцію до зменшення. Зменшення відбулося переважно за рахунок зменшення кількості отримувачів субсидій та зменшення кількості дітей у віці 0–4 роки. Водночас збільшилася кількість пенсіонерів. У підсумку, не зважаючи на суттєве зменшення кількості отримувачів субсидій, соціальне навантаження на одного працюючого в порівнянні з 2016 роком зменшилася не суттєво – лише з 4,4 до 3,3 осіб на одного працюючого.

3.4.6 Трудова міграція

За офіційними даними щодо міграційних потоків, по місту Глухову простежується стійка тенденція щодо переважання кількості вибулих над прибулими. Детальна інформація наведена у таблиці 29, яка сформована за статистикою, наданою обласним управлінням статистики.

Найбільший показник був у 2016 та 2017 роках, коли різниця на користь вибулих становила 103 та 107 осіб відповідно. Найменша різниця між прибулими та вибулими була у 2018 році – 22 особи. У середньому за чотири останніх роки кількість вибулих переважала кількість прибулих на 78 осіб.

Таблиця 3.5. – Показники міграції населення по Глухівській міській раді

Рік	Всього		Чоловіки		Жінки	
	прибуло	вибуло	прибуло	вибуло	прибуло	вибуло
2015	830	911	334	345	496	566
2016	534	637	198	272	336	365
2017	585	692	256	275	329	417
2018	924	946	434	397	490	548

Відсоток мігрантів до загальної кількості населення становить близько 5%. При цьому жінок виїжджає більше ніж чоловіків. Від’ємний показник міграції хоч і не великий але стабільний.

Водночас маємо зазначити, що реальні показники міграційного руху є значно більшими, і це підтверджують результати опитування населення.

3.4.7 Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування

Результати опитування працездатного населення міста Глухова показують значні розходження оцінок самих жителів міста з даними офіційної статистики.

Так, діаграма 1 ілюструє відповіді опитаних на запитання **Чи працювали вони протягом останнього місяця?** і дозволяє сформуванню загального бачення ситуації з працевлаштуванням.



Як бачимо з діаграми, близько 30% опитаних не працювали з тих чи інших причин, і близько 70% відповіли ствердно.

Серед тих, хто працював, близько 37,9% – на державному підприємстві; 21,1% – працювали за наймом, індивідуально (самостійно чи в окремих громадян) або на власному підприємстві, тоді як мали тимчасову роботу близько 7,4% опитаних.

Отже, судячи з оцінок опитаних, у Глухові державний сектор залишається одним з найбільших, де зайняте місцеве населення. Тому можна очікувати, що будь-які скорочення державного сектора будуть спричиняти суспільне невдоволення й збільшення безробіття.

Також бачимо, що приватний сектор недостатньо розвинутий в громаді й частка зайнятих в ньому майже удвічі менша. Тобто приватний сектор є резервом в громаді, який може сприяти скороченню безробіття.

Протягом останнього місяця навчалися 3,2%, а тих, хто отримує пенсію, зокрема у зв'язку із втратою працездатності –13,7%.

Відповіді респондентів на запитання анкети *Якщо Ви працюєте, то де саме?* (див. діаграму 2) дозволяють не лише частково сформулювати уявлення про те, де саме працевлаштовуються жителі міста, але й опосередковано визначити реальні відсотки тих, хто не працює.

В контексті проведеного опитування ми можемо говорити про те, що 68,4% опитаного населення працює у своєму місті. Враховуючи те, що частина активного населення працює за його межами, то значна частина населення не взяла участі в опитуванні і не потрапила в зону уваги інтерв'юерів. Саме тому маємо й такі низькі відсотки тих, хто працює за межами Глухова, хоча опитування велось і в робочі дні, і у вихідні з розрахунком охопити тих, хто приїздить додому на вихідні.

При цьому відсотки тих, хто на цей час з тих чи інших причин не працює, а це 27,4% опитаних – можна вважати реальними.

Відповіді респондентів на запитання *Якщо Ви працюєте, то в якій сфері?* (див. діаграму 3) дають уявлення про те, де зосереджена сьогодні основна кількість робочих місць: освіта та охорона здоров'я (22%), оптова та роздрібна торгівля (9,5%), фінанси, страхування, операції з нерухомості та в сфері надання інших послуг (6,3%), 5,3% зайняті в промисловості і будівництві та 4,3% – у с/г та рибальстві. Тобто, як бачимо, значна частина працездатного населення зайнята в «державному секторі», зокрема в системі освіти та охорони здоров'я.

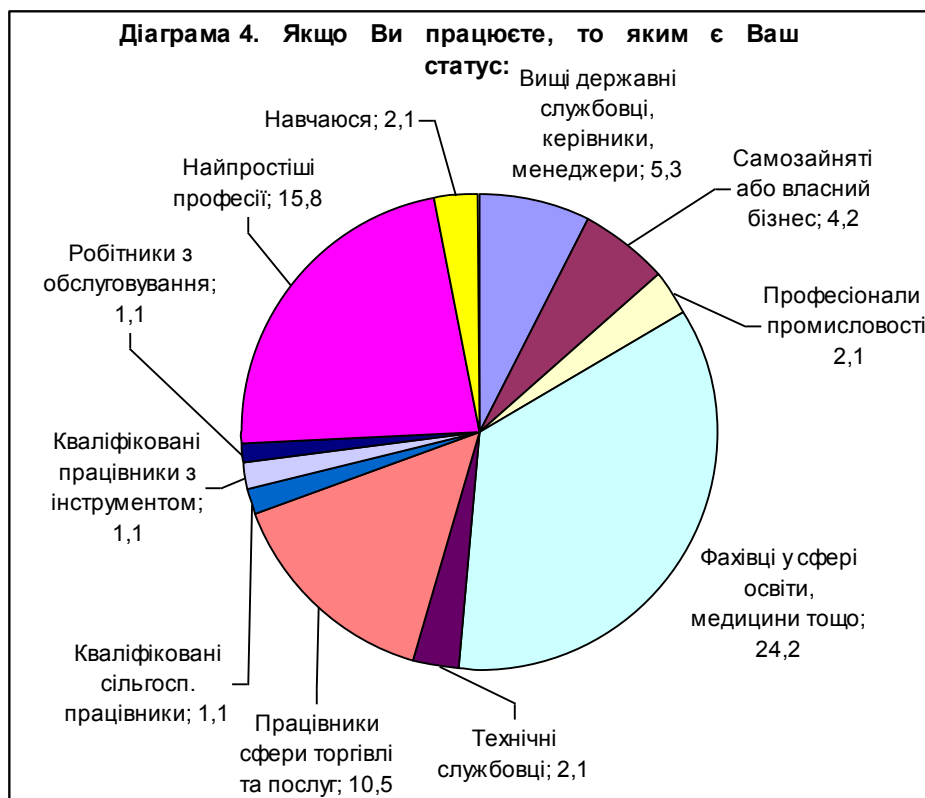




Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то яким є Ваш статус?** (див. діаграму 4) підтверджують гіпотезу щодо високих показників реального безробіття на рівні 32% (ця частина не відображена на діаграмі).

Серед тих, хто працює найчастіше, зустрічаються зі статусом: фахівці у сфері освіти, медицини (24,2%), найпростіші професії (15,8%), працівники сфери торгівлі й послуг (10,5%) та вищі державні службовці, керівні менеджери (5,3%).

Отже, як бачимо, у громаді значна частина працездатного населення зайнята в бюджетній сфері (працівники в системі охорони здоров'я та освіти), реформування якої може призвести до погіршення



ситуації із зайнятістю. Крім того, значна частина населення має малокваліфіковані професії.

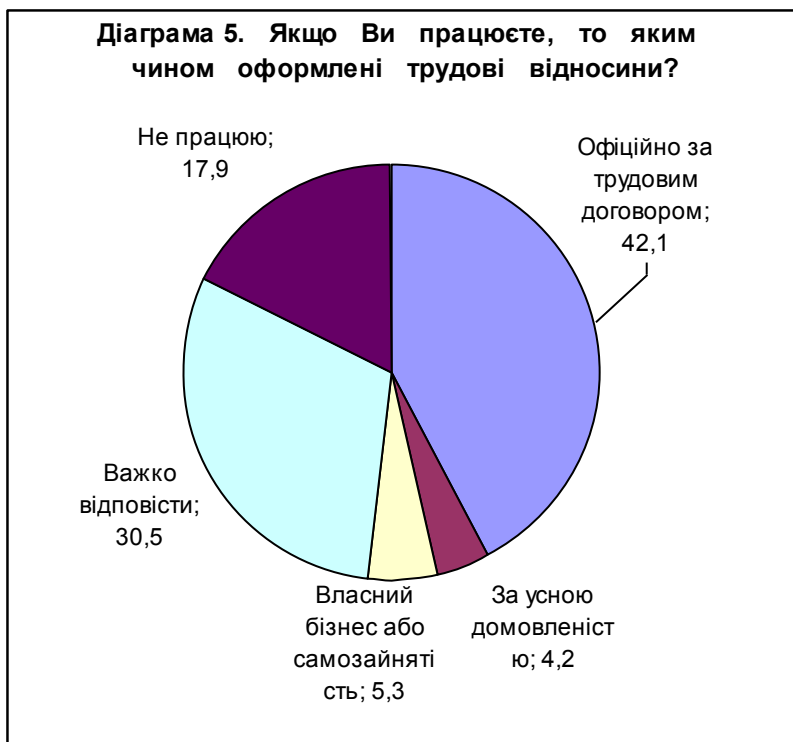
Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви працюєте, то яким чином оформлені трудові відносини?** (див. діаграму 5) дають інформацію про те, що лише 42% глухівчан працездатного віку офіційно оформили трудові відносини за договором. Також бачимо, що серед зайнятих 4,2% населення оформлені лише за усною домовленістю, що означає відсутність будь-яких гарантій для працівника та неактуальність питання податків.

Крім того, варто наголосити, що 30% опитаних, які відзначили позицію «важко відповісти», певним чином демонструють «тінізацію» зайнятості. Адже навіть частина тих респондентів, які в попередньому питанні зазначили, що не працюють (32,6%), у питанні щодо оформлення трудових відносин зазначають інші позиції (зокрема «важко відповісти»).

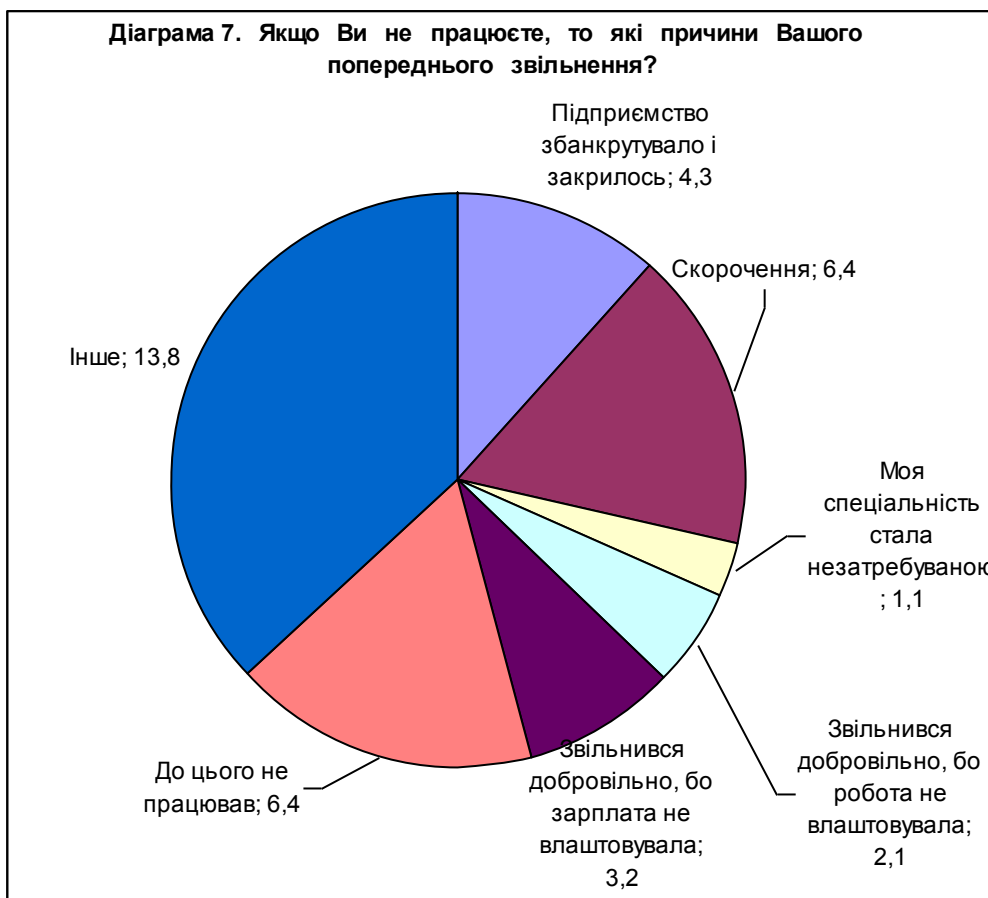
Досить показовими з огляду на завдання нашого дослідження є відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви не працюєте, то чому?** Діаграма 6 ілюструє причини безробіття та незайнятості з погляду самих респондентів – на ній не відображені 58,5% тих, хто зазначив, що працює.

Найбільш поширеними причинами населення називає «бажання відпочити» (7,4%) та немає потреби в роботі, оскільки є інші засоби (6,4%). Відтак відповіді респондентів демонструють низький рівень мотивації до працевлаштування. І це підтверджується тим, що лише 8,5% опитаних шукають роботу, а 5,3% – не знають, як і де шукати роботу.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то які причини Вашого попереднього звільнення?** (див. діаграму 7) показують реальну ситуацію в громаді, оскільки відповідали на запитання лише ті, хто сьогодні «є у наявності» (припускаємо, що значна частина звільнених вже встигла виїхати на заробітки і в опитуванні участі не брала).



Також це питання дозволяє відстежити очікування стосовно роботи у випадку, якщо звільнення було добровільним. Тож найбільш поширеними причинами звільнення респонденти називають: «скорочення» та «до цього не працювали» (по 6,4% відповідно). Ще 4,3% опитаних зазначили, що були звільнені через те, що підприємство збанкрутувало й закрилось. Зазначені причини є свідчення зміни на ринку праці, вивільнення «попередніх» сфер зайнятості та неготовність населення реагувати на зазначені зміни й шукати нові сфери зайнятості.



За результатами аналізу відповідей глухівчан на наступне запитання можемо стверджувати, що кожен четвертий з опитаних (24,5%) хоче працювати у своєму рідному місті.

На запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то де саме хотіли б влаштуватися на роботу?** (див. діаграму 8) лише 6,4% опитаних хочуть працевлаштуватися «в іншому населеному пункті України», а 2% – «в іншій країні». При цьому 12,8% зазначили, що вони не хочуть працевлаштуватися, що може свідчити про не надто високий рівень готовності значної частини опитаних до працевлаштування.

Зазначимо, на діаграмі відображені відповіді лише тих, хто на час опитування не мав роботи, тобто не враховані 53,2% тих, які зазначили, що працюють.

Щодо тривалості періоду перебування в стані без роботи, то результати опитування можна вважати



досить тривожними. Так, відповідаючи на запитання **Якщо Ви не працюєте, то як довго?** аж 33% опитаних зазначили, що вони не працюють більше року. Тобто третина опитаних перебуває в стані безробіття досить тривалий час, що негативно впливає на рівень кваліфікації, а також психологічну готовність працевлаштовуватися. Що може свідчити й про певну «хронічну» незайнятість значної частини населення.

Окремий блок питань анкети стосувався рівня активності опитаного населення в пошуку роботи й тих кроків, до яких вони вдаються при цьому.

Зазначимо, що у формуванні діаграм за цією частиною даних ми відображаємо лише ті позиції, які стосуються частини респондентів, що на період опитування шукали роботу.

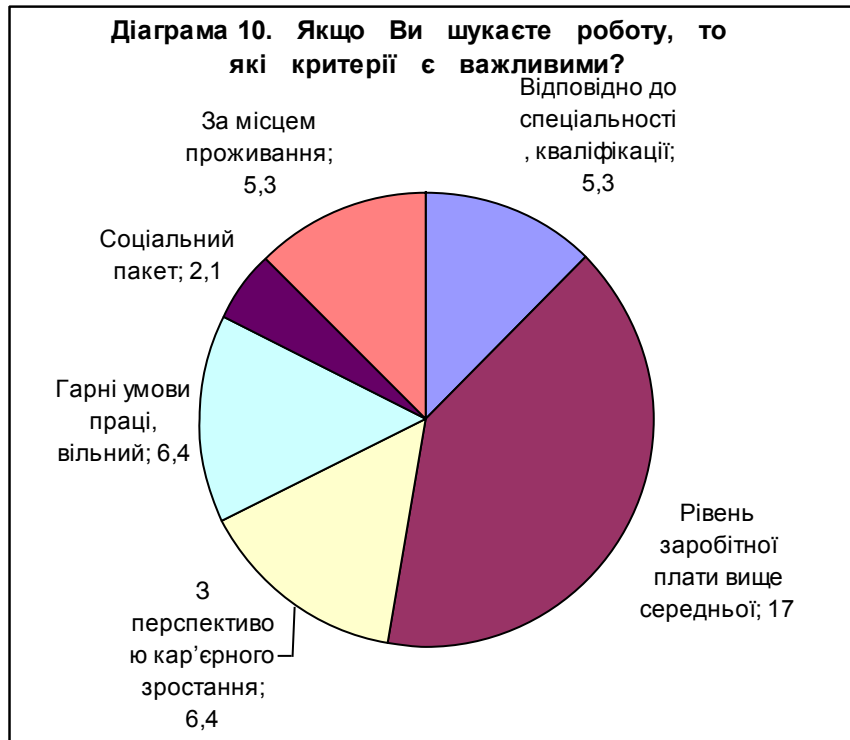
Так, на запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то яким чином?** (див. діаграму 9) значна частина респондентів відповіла, що шукає роботу через родичів, друзів, колишніх колег (9,6%), ще 7,4% шукають роботу через оголошення в ЗМІ, Інтернеті та звернення до роботодавців (6,4%).

Досить низькими є показники звернення населення до Державної служби зайнятості, які становлять 3,2%. Тобто ДСЗ охоплює незначну частину населення, яка шукає роботу, і має значні резерви щодо збільшення кількості власних клієнтів.



Ще 25% опитаних зазначають, що вони не шукають роботи. Тож, як бачимо, переважна частина населення в пошуку роботи покладається на знайомих чи родичів, тобто прагне знайти роботу «по рекомендаціям», а також займає не надто активну позицію, просто шукаючи вакансії в оголошеннях й Інтернеті.

Результати опитування показують, що найважливішим критерієм у пошуку роботи опитані вважають саме рівень заробітної плати. На це вказали аж 17% із загальної кількості опитаних у відповіді на запитання **Якщо Ви шукаєте роботу, то які критерії є важливими?** (див. діаграму 10). Досить вагомим є показник респондентів, які шукають роботу з перспективою кар'єрного зростання та гарними умовами праці (по 6,4% відповідно). Ще 5,3% шукають роботу за місцем проживання, що є свідченням їхнього небажання виїжджати.



Близько 26% не шукають роботи, що підтверджує низький рівень мотивації населення до працевлаштування.

Запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то з якими труднощами стикалися?** (див. діаграму 11) загалом передбачало 14 варіантів відповіді, проте результати показують вже зазначену орієнтацію передусім на рівень заробітної плати. Оскільки 10,6% вказали, що основною перешкодою є те, що наявні робочі місця пропонують дуже низьку заробітну плату. Отже, наявні пропозиції на ринку праці не задовольняють тих респондентів, які шукають роботу, низькою заробітною платою.

Серед другої групи проблем, з якими стикалося населення в пошуку роботи, є брак вакансій за спеціальністю та рівнем освіти (8,5%), а також вік чи проблеми зі здоров'ям (5,3%). Тобто ринок праці в Глухові не лише змінився за сферами зайнятості, але й наявні робочі місця не відповідають реальній соціально-демографічній ситуації працездатного населення. Світовий тренд на залучення до роботи людей старшої вікової категорії, а також людей з інвалідністю не підтримується роботодавцями в місті.



Низькі відсотки позиції «брак професійних навичок та досвіду роботи» також можуть свідчити, що опитані вважають свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини

існуючих труднощів вбачають скоріше в ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців. Причому респонденти не вбачають кореляції між рівнем досвіду та заробітною платою.

Такий висновок підкріплюється і в процесі аналізу результатів відповідей на наступні запитання. Так, респонденти не надто готові **змінити профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи** (див. діаграму 12). Безумовну готовність висловили лише 8,4% опитаних, і ще 6,3% зазначили, що готові, оскільки взагалі люблять пробувати щось нове. Отже, загалом це становить лише 14% тих, хто готовий до більш-менш радикальних змін.

Решта опитаних висловлює більш обережну позицію «так, якщо це буде не складно і вигідно» (9,5%). Так, люди старшого віку вважають, що їм «вже пізно щось змінювати, не дозволяє вік» (аж 40%), а 15,8% (із загальної кількості опитаних незалежно від віку) не готові, бо впевнені, що «це нічого не дасть».

Отже, навчання чи підвищення кваліфікації не сприймається населенням як «соціальний ліфт», який здатен забезпечити їх працевлаштування та високий рівень доходу.



Така впевненість у безрезультатності будь-яких кроків у бік зміни профілю діяльності може бути свідченням вже наявного досвіду та високого рівня розчарування, оскільки простежується і у відповідях на запитання **Чи готові Ви додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** (див. діаграму 13). Так, 31,6% опитаних зазначили позицію «мабуть ні, бо вже пізно, не дозволяє вік» і ще 20% – «скоріше ні, бо це нічого не дасть». Тобто кожен другий респондент не готовий не просто перенавчатися, але й додатково вчитися чи підвищувати власну кваліфікацію.

Безумовно готові вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи лише 18,9% опитаних. 12,6% готові до навчання за умови, «якщо це буде не складно». Таку позицію можна віднести скоріше до неготовності, адже свідчить про те, що потенційні зміни вже насторожують і лякають, а будь-які складності й

перепони, без яких неможливе просування на складному й мінливому ринку праці, лише посилять невпевненість і демотивують. 11,6% готові навчатися за умови якщо «будуть впевнені, що буде робота за новою спеціальністю».



Тобто фактично лише третина опитаних готова навчатися й перекваліфіковуватися заради кращої роботи, тобто самостійно вдосконалюватися, а не очікувати змін на ринку праці.

Усі зазначені позиції (а особливо останню) можна вважати досить критичними не лише з огляду на нинішню ситуації на ринку праці міста, але й з позиції сприйняття освіти, її значимості, а також певної невдоволеності станом справ у системі освіти. Тобто респонденти не впевнені, що під час навчання вони отримають реальні навички, що зробить їх конкурентоздатними на ринку праці.

Серед відповідей на запитання **Які професійні курси чи програми підвищення кваліфікації Ви готові пройти задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** (див. діаграму 14) відмітимо передусім 32% тих, хто



взагалі не готовий заради цього йти вчитись, що є підтвердженням попередніх результатів.

Одночасно можемо визначити й пріоритетні напрямки: 9,5% – курси англійської мови, по 7,4% – курси польської чи іншої іноземної мови та курси комп'ютерної грамотності.

Ще 4,2% готові пройти курси робітничих професій; по 3,2% – комп'ютерні курси для просунутих користувачів та курси з основ підприємництва адміністрування.

На діаграмі не відображені 24,2% які на час опитування зазначили, що вже працюють або навчаються.

Отже, загалом 45,4% опитаних зазначили, що готові пройти професійні курси чи програми підвищення кваліфікації задля успішного працевлаштування. Це суттєвий потенціал для міста, адже люди готові отримати знання та навички в сучасних сферах, що може свідчити про їхнє бажання підвищити власну вартість на ринку праці та зайняти нові ніші.

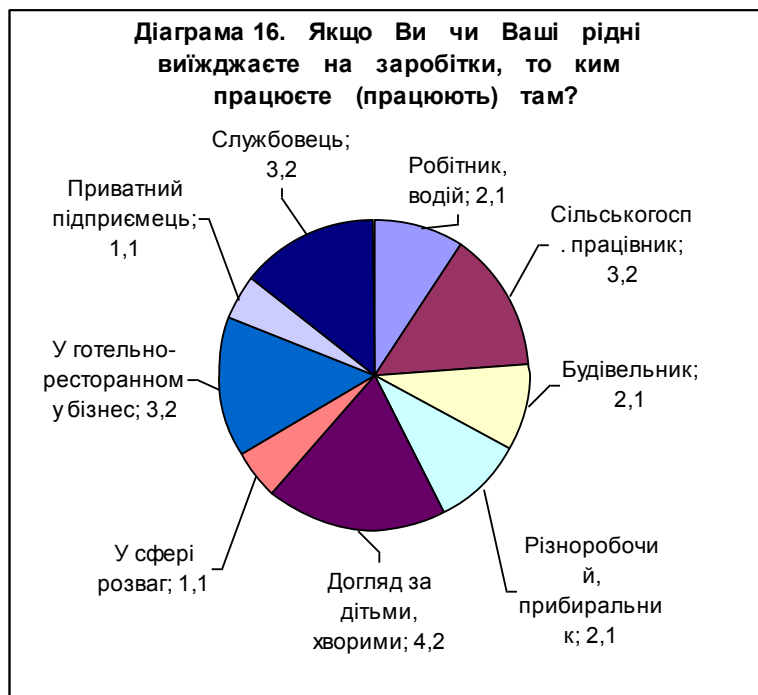
Аналіз результатів відповідей респондентів на запитання **Якщо Ви плануєте шукати роботу за межами Вашого міста чи країни, то з яких причин?** (див. діаграму 15) дозволяє зробити висновок про високий рівень потенційної готовності виїхати за межі міста. На діаграмі не відображені 62% тих, які не шукають роботи, працюють чи навчаються.

При цьому з них лише 4,2% впевнено зазначили, що вони планують залишитися працювати у своєму місті.

Решта ж 38% тих, хто шукає роботу за межами власного ОТГ, пояснюють свої кроки так: можливістю там заробляти більше (11,6%), пошук кращих умов для життя (9,5%), складністю знайти роботу у своєму місті (6,3%). Тобто наявність робочих місць і вищий рівень заробітку є основними чинниками, що спричиняють трудову міграцію.

Відповіді на запитання **Якщо Ви чи Ваші рідні виїжджаєте на заробітки, то ким працюєте (працюють) там?** (див. діаграму 16) дають можливості для розуміння реальної ситуації щодо зайнятості населення за межами міста.

З діаграми бачимо, що найбільш поширеними сферами зайнятості заробітчани є: догляд за дітьми, хворими (4,2%); сільське господарство, готельно-ресторанний



бізнес та службовці (3,2%). Тобто всі зазначені сфери зайнятості заробітчан є низькокваліфікованими.

При цьому на діаграмі не відображені ті 49,6% глухівчан, які взагалі не виїжджали на заробітки та 28,4% тих, що не планують працевлаштовуватись за межами міста. При цьому, звичайно ж, у поле зору інтерв'юєрів не потрапила значна частина тих, хто на час опитування вже знаходиться на заробітках.

Про безумовну цінність родинних зв'язків та затишку для значної частини населення Глухова свідчить показник у 25% тих, хто не їде на заробітки за межі міста, тому що не хоче залишати дітей та рідних. Не шукають роботи 43,2%, а 12,6% опитаних зазначили, що їх влаштовує теперішній стан. Оскільки ж лише 49,5% опитаних зазначили, що вони чи їх родичі не виїжджали на заробітки, трудову міграцію можна вважати досить поширеним шляхом вирішення проблеми працевлаштування.



До того ж можна зробити висновок, що реальні процеси міграції є на порядок вищими, аніж це фіксує офіційна статистика. Адже практично кожна друга сім'я у Глухові має заробітчанина.

Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштовуватися не за місцем проживання. Так, 23,2% опитаних готові відмовитися від виїзду на заробітки в разі, якщо з/п буде в розмірі вище 15000 грн. Також 18,9% готові відмовитися від заробітків за умов стабільності в країні.

Лише для 51% опитаних основним джерелом доходу є дохід від постійної роботи й для 14% – неофіційний заробіток. Значна частина населення отримує дохід за рахунок пенсії (16,8%). А позиція «важко відповісти», яку відзначили 10,5% опитаних, також може свідчити про ті чи інші форми тіньової зайнятості.

Результати опитування дозволяють відстежити й прийнятні для респондентів моделі виживання в умовах високого рівня реального безробіття та низьких доходів.

У 40% опитаних вистачає коштів лише на комунальні послуги та продукти харчування; у 19% – здебільшого на продукти й одяг, а в 14% – переважно на продукти й ліки не вистачає. 72% стверджують, що протягом останнього року їм доводилося економити й відмовляти собі в необхідних продуктах, ліках; 70% – виробувати с/г продукцію, а 61% – позичали гроші, продавали речі, щоб звести кінці з кінцями. Зазначені результати можуть свідчити про поширення серед населення «психології бідності». Адже в умовах економічної скрути вони схильні економити й відмовляти собі в задоволенні базових потреб чи позичати кошти замість того, щоб шукати способи збільшення доходів.

Більшість опитаних вважають, що в них не було можливості відкрити власну справу (51%), а 44% – не було необхідності виїжджати на заробітки.

Відповіді на запитання анкети **Які у Вашому місті є потенційно привабливі сфери для створення робочих місць?** (див. діаграму 18) дають уявлення про бачення населенням Глухова таких сфер як можливостей для власного розвитку та розвитку території.

Проте, як виявилось, більше 66% опитаних таких сфер або не бачать, або впевнені, що їх взагалі немає: 56,8% опитаних не можуть визначити привабливі сфери для створення робочих місць в їхньому місті, а ще 9,5% взагалі вважають, що таких сфер нема.

Традиційно привабливими сферами вважають освіту, охорону здоров'я (7,4%), сільське, лісове та рибне господарство (6,3%), а також будівництво та промисловість (5,3%).

Культуру, мистецтво чи туризм як привабливу сферу називають лише 4,2% опитаних, інші послуги – 3,2%.



3.4.8 Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування у місті Глухові

Узагальнюючи інформацію про соціально-демографічну ситуацію та особливості працездатного населення у місті Глухові, можна зробити висновок, що ситуація має скоріше негативне забарвлення. Так, загальна кількість населення в Глухові має стійку тенденцію до скорочення через прогресуюче старіння населення й скорочення народжуваності. Щорічно кількість населення зменшується на 1–2%. За більшістю вікових груп спостерігається переважання жіночого населення над чоловічим у співвідношенні 56% до 44%.

Простежується чітка тенденція до щорічного зменшення як населення працездатного віку (на 7%), так і працездатного населення (на 6%). При цьому потрібно відзначити, що темпи зменшення населення працездатного віку та працездатного населення удвічі швидші, ніж темпи зменшення загальної кількості населення. Кількість чоловіків та жінок у групах населення працездатного віку та працездатного населення така ж, як і в загальній кількості населення: чоловіків – 45%, жінок – 55%.

Кількість зареєстрованих безробітних, як по Глухівському району, так і по місту Глухову щорічно зростає. Кількість зареєстрованих безробітних у відношенні до населення працездатного віку та працездатного населення станом на 1 січня 2019 року становить близько

3%. Проте реальна кількість населення міста, що не має роботи, є на порядок вищою. Безробіття має «прихований характер», а трудові ресурси обмежені. Офіційно оформила трудові відносини за договором лише половина населення. Безробіття має «хронічний» характер та в середньому перевищує рік, що негативно впливає на мотивацію до працевлаштування.

Незважаючи на збільшення кількості вакансій та зменшення навантаження на одну вакансію, кількість зареєстрованих безробітних продовжує зростати, що свідчить про небажання осіб, зареєстрованих як безробітні, працевлаштовуватися. Ця тенденція, швидше за все, буде лише посилюватися.

Основними суб'єктивними причинами безробіття є низький рівень оплати праці, а найбільш поширеними причинами звільнення є скорочення. Більшість населення демонструє патерналістські настрої.

Переважає частина населення хоче працевлаштуватися в себе в місті й шукає роботу через знайомих та оголошення. Головним критерієм у пошуку роботи є рівень заробітної плати.

Середньооблікова кількість працівників також має стійку загальну тенденцію до зменшення. Населення міста Глухова, яке офіційно працює, переважно працевлаштоване в державних та муніципальних установах, закладах освіти, культури та медицини тощо. «Бюджетний» сектор залишається одним з найбільших, де зайняте місцеве населення. Тому можна очікувати, що будь-які скорочення державного сектора будуть спричинити суспільне невдоволення й збільшення безробіття. Приватний сектор недостатньо розвинутий у місті і складає вдвічі меншу частку зайнятих в ньому. Тобто приватний сектор є резервом для розвитку міста та його інфраструктури, який може сприяти скороченню безробіття.

Населення не надто готове змінювати профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи, а також навчатися чи перенавчатися. Відстежується як низький рівень мотивації до працевлаштування, так і до навчання. Освіта не сприймається як соціальний ліфт.

Ті, хто шукає роботу за межами міста, пояснюють це можливістю там заробляти більше. Тобто вищий рівень заробітку є основним чинником, що спричиняє трудову міграцію. Практично кожна друга сім'я в Глухові має заробітчанина. Найбільш поширеними сферами зайнятості заробітчани є догляд за дітьми та хворими, готельно-ресторанний бізнес – усі зазначені сфери зайнятості заробітчани є низькокваліфікованими.

Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштовуватися не за місцем проживання. Глухівчани готові відмовитися від виїзду на заробітки в разі, якщо з/п буде в розмірі 15000 грн. Крім того, і стабільність в країні може стати для них стримуючим чинником трудової міграції.

Кількість отримувачів соціальної допомоги у місті Глухові має тенденцію до зменшення. Проте аналіз статистичних даних дозволяє стверджувати, що швидше за все високий рівень навантаження на одного працюючого буде зберігатися і в подальшому. Також вірогідне збільшення цього показника з огляду на тенденцію старіння населення та стабільного збільшення кількості мігрантів, які виїжджають за межі міста з метою працевлаштування.

Оскільки населення відмовляється озвучувати основне джерело власних доходів, то це може свідчити про тінізацію доходів. Населенню краще відмовитися від офіційної роботи, яка буде давати мінімальний заробіток, ніж втрачати можливості неофіційного заробітку.

Спостерігається поширення серед населення «психології бідності». Адже в умовах економічної скрути вони схильні економити й відмовляти собі в задоволенні базових потреб чи позичати кошти замість того, щоб шукати способи збільшення доходів.

Отже, аналіз статистичних даних та результатів соціологічного опитування показує, що для Глухова характерними є тенденції, властиві й іншим територіям області.

3.5 Конотопська міська ОТГ

3.5.1 Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ

Аналіз соціально-демографічних процесів у Конотопській міській об'єднаній територіальній громаді має свої особливості й труднощі, пов'язані з процесом створення ОТГ та значним відставанням в отриманні необхідної статистичної інформації. Так, безпосередні розрахунки за напрямком дослідження здійснювались на основі статистичних даних, отриманих від Головного управління статистики в Сумській області, де інформація збиралась і фіксувалась по м. Конотопу та по Конотопському району. І відібрати з цієї інформації дані щодо новоствореної ОТГ виявилось досить проблематично. Проте з урахуванням незначних відсотків представленості в загальній кількості населення ОТГ саме сільського населення з новоприєднаних сільських рад дозволяє вважати наведені підрахунки цілком коректними для достовірних висновків як про рух населення, так і про тенденції на ринку праці.

Чисельність наявного населення Конотопської ОТГ на 1 січня 2019 р. становила 89389 осіб. У структурі населення переважна кількість – це міське населення (95,4%), частка сільського населення (4,6%). У загальній кількості населення 54,5% – жінки, 45,5% – чоловіки. Населення працездатного віку становить 64,03% від загальної кількості населення, і в цій категорії також переважають жінки (52,52 % та 47,48% чоловіки)⁷¹.

Аналіз показників загальної кількості населення Конотопської ОТГ (до 2019 року – Конотопу) за останні 5 років демонструє стійку тенденцію скорочення. Так, загальна кількість населення Конотопської ОТГ на 1 січня 2015 року становила 91497 осіб: чоловіків 41690 осіб (45,56%) та жінок 49807 осіб (54,44%)⁷², а на 1 січня 2019 року – 89389 осіб: чоловіків 40660 осіб (45,49%) та жінок 48729 осіб (54,51%) . Таким чином, населення скоротилося на 2108 осіб: чоловіків – на 1030 осіб та жінок – на 1078 осіб, що загалом становить 2,36%.

Таблиця 4.1– Динаміка загальної чисельності населення Конотопу (у 2019 р – ОТГ)

	2015 рік		2016 р.		2017 р.		2018 р.		2019 р	
Усього	91497		91112		90790		90232		89389	
з них	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
	41690	49807	41488	49624	41347	49443	41087	49145	40660	48729

Таке скорочення відбувається як за рахунок зниження народжуваності, так і через високий рівень старіння та смертності.

Протягом 2018 року кількість зареєстрованих новонароджених становила 544 особи (0,60%), а кількість смертей – 1206 осіб (1,33%), а отже, населення лише за рік скоротилося на 662 особи (0,73%).

Проте таке скорочення відбувається нерівномірно в різних вікових групах. Так, спостерігається зменшення кількості дітей віком від народження до 4 років з 6,52% до 5,84% (0,68%). У віковій групі від 5 до 14 років спостерігається деяке збільшення – з 7,29% до 7,92% (0,63%). Тоді як у групі від 15 до 29 років знову спостерігається зменшення населення – з 16,67% до 15,43% (1,24%). У групі від 30 до 49 років відбувається збільшення населення з 31,21% до 33,58 (2,37%), а в групі від 50 до 59 років – тенденція до зменшення з 15,76% до 15,03% (0,73%). При цьому найбільш виражене (що є цілком очікуваним) збільшення спостерігається у віковій групі від 60 до 70 і старше років (з 22,03% до 24,53%, тобто загалом на 2,5%).

Серед працездатного населення переважає продуктивний вік, що можна вважати значним потенціалом для громади.

⁷¹ Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком на 1 січня 2019 року. Статистичний бюлетень. / відпов. за випуск Шкабура Т. А. // Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 67 с.

⁷² Там же.

Загалом у громаді переважає жіноче населення. В середньому за період, що розглядається, співвідношення чоловіків та жінок становить 45% до 55% відповідно. Проте є певні особливості і в розподілі населення за статтю в різних вікових групах: у групах з народження й до 24 років чоловіків більше, а в групах старше 25 років стає більше жінок. При цьому відсоток жінок у групі старше 70 років збільшується удвічі.

3.5.2 Характеристика працездатного населення ОТГ

Зазначена стійка тенденція до зменшення загальної кількості населення в Конотопі позначилась і на кількості працездатного населення. Відсоток працездатного населення від загальної кількості населення становить 62,03% у 2015 році, та 60,43% у 2019 році, тобто спостерігається загальна тенденція до зменшення – загалом за 5 років на 1,6%. Відповідно до інформації, отриманої на запит від Сумського обласного центру зайнятості, станом на лютий 2020 загальна кількість працездатного населення становила 63979 осіб (71,6% від загальної кількості населення ОТГ).

За даними офіційної статистики, протягом 2015–2019 років наявна перевага працездатного жіночого населення над чоловічим у середньому на 5%. У рамках цього періоду можна простежити незначні коливання в розподілі працездатного населення за статтю. Так, чоловіки працездатного населення станом на 1 січня 2015 року становлять 46,93%, а жінки – 52,72%, тоді як станом на 1 січня 2019 року чоловіки становлять 47,48%, а жінки – 52,52%. Отже, спостерігається тенденція до збільшення відсотку чоловіків серед працездатного населення. Одним з пояснень такої ситуації (водночас із зазначеним переважаням жінок у загальній кількості населення) може бути й підвищення активності жінок у процесах трудової міграції.

3.5.3 Рівень зайнятості

Населення працездатного віку 15–59 років від загальної кількості населення становить 66,64% у 2015 році та 64,03% у 2019 році, що має тенденцію до скорочення на 2,61%.

Рівень зайнятості населення зменшується, про що свідчать статистичні данні кількості зайнятих працівників підприємств у 2015 році – 7846 (13,82%) та у 2018 році – 7167 (13,06) що менше на 0,76%. Стосовно показника штатних працівників, то у 2016 році середньооблікова кількість штатних працівників становила 18395 осіб – 32,73%, а в 2019 році зафіксовано 16937 – 31,34% від загальної кількості працездатного населення, що менше на 1,39%.

Кількість осіб пенсійного віку збільшується. Так, у 2015 році їх частка становила 35,51%, а в 2019 році – 40,58%, що на 5,07% більше.

Кількість зареєстрованих безробітних, які за даними Конотопського міськрайонного центру зайнятості перебували на обліку, складала у січні 8993 особи (16,64%), з них мали статус безробітного – 4239 (7,84%). У грудні 2019 р, тобто на кінець року, перебували на обліку 4814 особи (8,91%), з них мали статус безробітного – 1663 особи (3,08%) від загальної кількості працездатного населення⁷³.

Обласний центр зайнятості дає такі дані, на наш запит, по Конотопу. Допомогу по безробіттю отримували:

- за 2015 рік – 2573 особи: жінки – 1684, чоловіки – 889;
- за 2016 рік – 2130 осіб: жінки – 1406, чоловіки – 724;
- за 2017 рік – 1950 осіб: жінки – 1284, чоловіки – 666;
- за 2018 рік – 2012 особи: жінки – 1310, чоловіки – 702;
- за 2019 рік – 2111 осіб: жінки – 1361, чоловіки – 750.

⁷³ Кількість вакансій, чисельність осіб, що шукали роботу та чисельність працевлаштованих, у професійному розрізі за січень-грудень 2019 р. // Конотопський міськрайонний центр зайнятості, 2020. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://sum.dcz.gov.ua/analitichna-ta-statystychna-informaciya/statystichni-dani-u-rozrizi-profesiy>

3.5.4 Соціальне навантаження на працюючих

Кількість домогосподарств, що отримали субсидію в грудні 2015 року на комунальні послуги – 21114, а в грудні 2019 року – вже 11174 господарства, що на 9940 господарств менше.

Отримали субсидію на придбання скрапленого газу за січень–грудень 2015 року 587 домогосподарств, а за січень–грудень 2019 року – 369, що на 218 домогосподарств менше.

Допомогу малозабезпеченим сім'ям у 2015 році отримали 1315 сімей, а у 2016 та 2017 роках допомогу отримало більше – 1556 і 1558 сімей відповідно, у 2018 році – 1325 сімей, що менше (близько як на 230) порівняно з 2016 та 2017 роками⁷⁴.

За інформацією Управління соціального захисту населення Конотопської міської ради, станом на грудень 2019 року внутрішньо переміщені особи становлять 880 осіб (1,62%); учасники ООС (АТО) – 1123 осіб (2,08%); особи з інвалідністю – 3921 (7,26%); особи, що мають статус учасника ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС – 1111 (2,06%) від загальної кількості працездатного населення.

Відповідно до інформації, отриманої на наш запит від Сумського обласного центру зайнятості, станом на лютий 2020 року маємо такі дані щодо кількості населення (особи), що отримує соціальну допомогу в Конотопській ОТГ.

Протягом 2019 року призначено державної допомоги:

- державної допомоги сім'ям з дітьми – 3382;
- державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям – 1573;
- допомоги на дітей, які виховуються в багатодітних сім'ях, – 200 сім'ям;
- компенсації фізичним особам за надання соціальних послуг – 519;
- державної соціальної допомоги та грошового забезпечення одному дитячому будинку сімейного типу та 10 прийомним сім'ям;
- щомісячної грошової допомоги особі, яка проживає разом з особою з інвалідністю І чи ІІ групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, на догляд за ним – 68 сім'ям;
- державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та особам, які не мають права на пенсію, – 1191.

Призначено субсидію на придбання твердого палива та скрапленого газу 360 сім'ям.

Субсидію на житлово-комунальні послуги призначено 18567 сім'ям.

Призначено щомісячну адресну допомогу на проживання, зокрема на оплату житлово-комунальних послуг, 184 особам, тимчасово переміщеним із зони проведення АТО/ООС.

На обліку в управлінні соціального захисту населення Конотопської міської ради перебуває 1150 осіб, які мають статус пов'язаний з участю в АТО/ООС.

Загалом у 2019 році 23390 осіб отримували соціальну допомогу, що становить 43,29% від загальної кількості працездатного населення та 26,17% від загальної кількості населення Конотопської ОТГ⁷⁵. Таким чином, кожен четвертий житель ОТГ отримує соціальну допомогу, що значно знижує потенційну трудову активність, мотивацію і привабливість громади.

Значною є кількість несамодостатніх домашніх господарств, зокрема за показниками отримання субсидій та допомоги малозабезпеченим сім'ям. Майже 28% від загальної кількості населення отримують субсидії, що також є свідченням низького рівня доходів громадян. І хоча в абсолютному вимірі їх кількість у 2019 році дещо зменшилась, пояснення криється не в різкому покращенні ситуації, а скоріше в зміні підходів до призначення такої допомоги.

⁷⁴ Інформація Головного управління статистики в Сумській області на запит Короля С. М. №06-10/5ПІ від 31.01.2020 р. // Додаток 3. «Кількість домогосподарств, які отримують субсидії, та кількість сімей, яким призначено державну соціальну допомогу».

⁷⁵ Управління соціального захисту населення Конотопської міської ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://knt.sm.gov.ua/index.php/uk/2-uncategorised/128-upravlinnya-soczhistu-rda>

3.5.5 Трудова міграція

Наявна з офіційних джерел інформація щодо міграції відображена в таблиці, що сформована на основі інформації, наданої у відповіді на інформаційний запит Головним управлінням статистики в Сумській області №06-10/5ПІ від 31.01.2020 р., а також інформації, отриманої на запит від Сумського обласного центру зайнятості.

Таблиця 4.2 – Рівень міграції населення

Конотопська міська рада	кількість осіб, що прибули	кількість осіб, що вибули	міграційний приріст/скорочення, осіб
2015 (січень-листопад)	1400	1304	96
2016	1124	804	320
2017	1171	1098	73
2018	1384	1565	-181
2019 (січень-листопад)	1172	1221	-49

Кількість мігрантів у 2015 році (повний рік) становила: кількість прибулих 1519 осіб (2,68%); кількість вибулих 1399 осіб (2,46%). У 2018 році: кількість прибулих 1384 осіб (2,52%); кількість вибулих 1565 осіб (2,85%). Отже, кількість прибулих зменшилась на 0,16%, а кількість вибулих збільшилась на 0,39%. Проте можна припустити, що реальні масштаби міграції є на порядок вищими, про що свідчать і результати соціологічного опитування населення ОТГ, які будуть викладені нижче.

3.5.6 Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування

Результати опитування показують значні розходження оцінок самих жителів Конотопської ОТГ з даними офіційної статистики і дозволяють уточнити деякі позиції, які є досить важливими для формування комплексного портрету працездатного населення, зокрема і в частині рівня зайнятості, міграції та активності в пошуку роботи.



Діаграма 1 ілюструє відповіді опитаних жителів Конотопської ОТГ на запитання **Чи працювали вони протягом останнього місяця?** і дозволяє сформулювати загальне бачення ситуації з працевлаштуванням. Як бачимо з діаграми, 79,5% опитаних відповіли ствердно (на постійній основі працювали лише 58,9% опитаних), а 20,5% не працювали з тих чи інших причин. При цьому близько третини опитаних (31,9%) працювали за наймом, індивідуально (самостійно чи в окремих громадян) або на власному підприємстві, тоді як на державному підприємстві чи в установі працювали 27%. Навчалися 6%, ще 0,8% навчалися й паралельно працювали (за сумісництвом). До тих, хто протягом місяця працював, зараховуємо також і 6% тих, хто мав тимчасову або випадкову роботу чи діяльність навіть з незначущою оплатою або з передбачуваною оплатою.

Зовсім не мали роботи 8,9% опитаних конотопчан, і ще 3,6% протягом місяця активно шукали роботу.

Більш детальний аналіз результатів опитування дозволяє стверджувати, що від безробіття в Конотопі однаково потерпають чоловіки та жінки і з однаковою активністю шукають роботу. При цьому чоловіки переважають серед тих, хто протягом останнього місяця працював за наймом або ж на власному підприємстві, а жінки серед тих, хто працював на державному підприємстві.

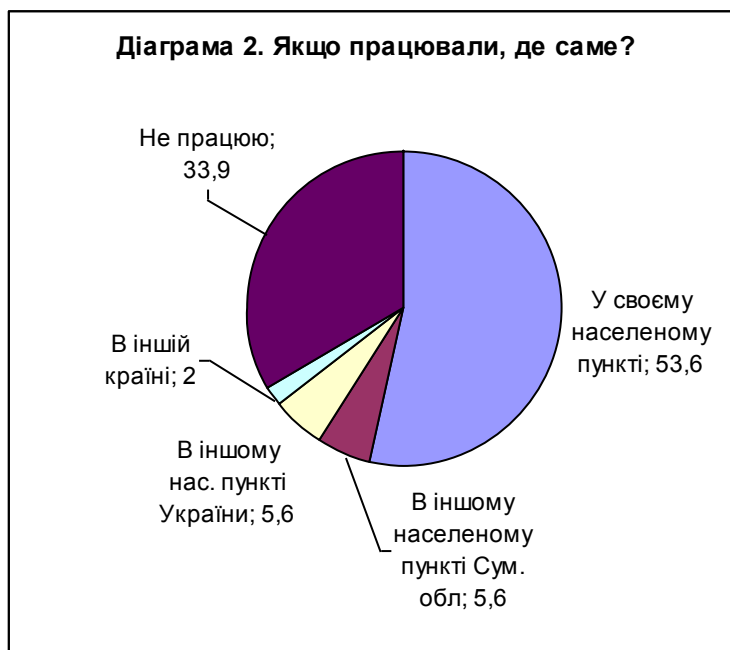
Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви працюєте, то де саме?** (див. діаграму 2) дозволяють не лише частково сформулювати уявлення про те, де саме працевлаштовуються жителі міста, але й опосередковано визначити реальні відсотки тих, хто не працює. І ці відсотки є досить високими, адже реально – це кожен третій з опитаних жителів працездатного віку (33,9%).

В контексті проведеного опитування ми можемо говорити лише про те, що 53,6% опитаного населення працює у своєму місті (ОТГ). При цьому маємо й такі низькі відсотки тих, хто працює за межами Конотопа, хоча опитування велось і в робочі дні, і у вихідні з розрахунком охопити тих, хто приїздить додому на вихідні. Адже певна частина активного населення працює за його межами, а тому й не взяла участі в опитуванні, не потрапила в зону уваги інтерв'юєрів. Наприклад, в ході опитування були проблеми з пошуком респондентів відповідної категорії, зокрема чоловіків віком до 30–45 років, які, очевидно, давно працюють за межами міста.

Про дещо вищий рівень актуальності питання працевлаштування чоловіків свідчить їх переважання серед тих, хто працює за межами Конотопа – в інших містах області та за її межами, а також порівняно менші відсотки працюючих в рідному місті.

Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то в якій сфері?** (див. діаграму 3) дають уявлення про те, де зосереджена сьогодні основна кількість робочих місць.

Так, третина опитаних, які працюють (17,7%), зазначає саме сферу оптової та роздрібною торгівлі, 10,1% працюють у сфері освіти, охорони здоров'я, соціальної допомоги, у якій завжди більш активно була представлена жіноча частина населення. У будівництві і промисловості задіяно лише 7,7% опитаних, ще 4,8% – у сфері транспорту та ремонту й 4,4% – у сільському, лісовому та рибному господарстві.





Розвиваються й інші галузі – 9,3% зазначили, що займаються наданням інших послуг (перукарні, весільні, ритуальні послуги тощо). При цьому результати опитування дозволяють визначити і порядок реального рівня зайнятості – адже кожен третій з опитаних фіксує позицію «не працював».

Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то яким є Ваш статус?** (див. діаграму 4) підтверджують досить високі показники безробіття – 26,5% зафіксували позицію «не працюю».

Крім того, маємо опосередковану інформацію про досить високий потенціал населення, адже низка посад-статусів вимагає високого рівня освіти та досвіду. 11,8% опитаних працюють державними службовцями, керівниками, менеджерами, 8,8% є фахівцями у сфері освіти, медицини тощо. Ще 13,2% – самозайняті або мають власний бізнес.

А от наведену в анкеті позицію «професіонали у промисловості (інженерія, ІТ)» не зафіксував жоден із опитаних, що є досить показовим для такого промислового центру як Конотоп. Очевидно, ця частина фахівців надає перевагу роботі в інших містах або працює неофіційно. І відсутність цієї позиції є досить важливою для подальшого аналізу ситуації в Конотопі, адже й у відповідях на попереднє питання позиція «ІТ, інформація та телекомунікації» також не була представлена.

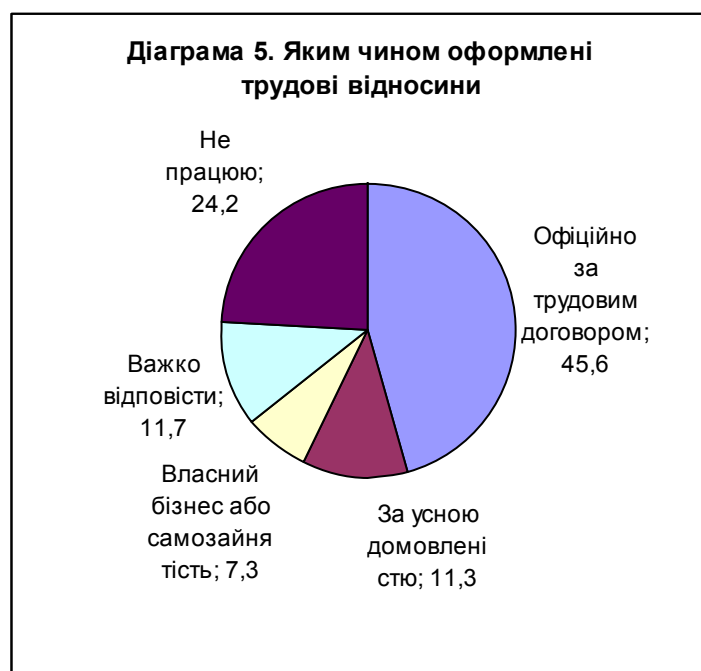


Відповіді респондентів на запитання анкети *Якщо Ви працюєте, то яким чином оформлені трудові відносини?* (див. діаграму 5) дають інформацію не лише про характер та рівень оформлення трудових відносин, а й дозволяють опосередковано зробити висновок про те, що значна частина тих конотопчан, які зафіксували позицію «не працюю» чи «не маю роботи» насправді таки працюють, але не афішують цього свого статусу. Адже лише 24,2% опитаних зафіксували в цьому запитанні варіант «не працюю», і ще 11,7% обрали варіант «важко відповісти».

Насторожує також досить високий показник тих, хто працює «за усною домовленістю» (11,3%), що означає відсутність будь-яких гарантій для працівника та неактуальність питання податків.

Зазначимо, що виявлена різниця в показниках тих, хто має власну справу або самозайнятий, дозволяє припустити, що певна частина такої зайнятості також є неофіційною (13,2% в попередній діаграмі і 7,3% в діаграмі 5).

Отримані результати опитування дозволяють зробити висновок щодо переважання жінок серед тих, хто має офіційно оформлені трудові відносини (49,4% проти 39,4% чоловіків) і щодо більшої поширеності «прихованої» зайнятості серед чоловіків, які частіше зазначають варіант



«важко відповісти» та «за усною домовленістю. Чоловіки також частіше працюють як самозайняті або ж мають власний бізнес.

Досить показовими з огляду на завдання даного дослідження є відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви не працюєте, то чому?** (див. діаграму 6), у яких жителі Конотопа пояснюють причини такої ситуації. Так, 13,3% із загальної кількості опитаних і майже кожен четвертий з непрацюючих зазначили, що в них «немає потреби в роботі, оскільки є інші засоби». Зрозуміло, що цей показник буде більш детально проаналізований, але вже на цьому етапі можна припустити, що це й нинішнє, і майбутнє соціальне навантаження: люди отримують соціальні виплати або ж живуть за рахунок заробітку інших членів сім'ї, які працюють за кордоном чи в інших містах.

Близько 13% опитаних пояснюють свій статус непрацюючих відсутністю роботи, яка б їх влаштувала за тими чи іншими параметрами. Так, 4% зазначили, що для них «немає підходящої роботи», ще 2,8% – що немає вакансій за їхньою спеціальністю, а 6% – не влаштовує рівень оплати за пропонованими вакансіями. І лише 1,2% опитаних зазначили, що для працевлаштування в них немає необхідної кваліфікації чи освіти.



Зазначимо, що на діаграмі не відображені 52,8% тих, хто зазначив варіант «працюю». Досить показовим на фоні цих пояснень є показник 18,5% тих, хто, не надаючи жодних пояснень чи виправдань, зазначає, що шукає роботу.

Результати опитування (які лише частково відображає наведена діаграма) дають і додаткову інформацію з цього питання. Так, лише 0,4% із загальної кількості опитаних конотопчан зазначили як причину власного статусу непрацюючого варіант «зневіра (втома від невдалого пошуку)». Можна припустити, що ті, хто роботу активно шукає, все ж знаходять прийнятні варіанти, зокрема і за рахунок трудової міграції. Крім того, лише 1,2% обрали варіант «Не знаю, як і де шукати роботу», що є опосередкованим свідченням достатнього рівня роботи відповідних служб і поінформованості населення.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то які причини Вашого попереднього звільнення?** показують реальну ситуацію в громаді, оскільки відповідали на запитання лише ті, хто сьогодні «є у наявності» (припускаємо, що значна частина звільнених уже встигла виїхати на заробітки і в опитуванні участі не брала).

Адже реально ми аналізуємо відповіді все тих же 35–39% жителів Конотопа та прилеглих сіл ОТГ, які на цей час не працюють. Тому ми не враховуємо зазначені відсотки тих, хто не працює, але навчається (вони сумлінно зафіксували, що не працюють), а аналізуємо показники тих, хто дійсно не працює, бо звільнився



Дослідження показує, що окрім різноманітних індивідуальних причин, які фіксувались опитаними в позиції «інше» (7,4%), найбільш поширеними були варіанти «звільнився добровільно, бо зарплата не влаштувала» (10,9%) та «звільнився добровільно, бо робота не влаштувала» (6,5%). При цьому 3,6% опитаних зазначили, що «підприємство збанкрутувало і закрилось», а 3,2% – що їх спеціальність стала незатребуваною. Ще 2,8% вказали, що потрапили під скорочення у своїй організації (див. діаграму 7).

Більше половини з опитаних «непрацюючих» (26,6%) хотіли б працювати у своєму рідному місті, що досить чітко виражає наміри працездатних жителів Конотопської ОТГ. І зовсім незначна частина непрацюючих сьогодні на запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то де саме хотіли б влаштуватися на роботу?** (див.



діаграму 8) налаштована роботу за межами рідного міста. Так, 3,6% опитаних хотіли б працювати в іншій країні, 2,4% зафіксували варіант «в іншому населеному пункті України» (це переважно Київ) і 1,6% – «в іншому населеному пункті Сумської області (вказували м. Суми та Ромни).

Можна припустити, що реальні масштаби міграції, і потенційної зокрема, є дещо вищими. Тим більше, що ми фіксуємо фізичну відсутність тих, хто це хотів зробити і вже зробив (тобто, вже виїхав).

Зазначимо, 54,4% обрали позицію «працюю» і не відображені на цій діаграмі.

Досить показовим можна вважати 11,7% тих, хто обрав варіант «Не хочу працювати». При цьому серед опитаних цієї групи були як ті, у кого є інші засоби до існування, так і ті, хто в коментарях зазначав, що пропонувана робота, її умови та низька заробітна плата абсолютно не мотивують працювати. Отже, цю частину працездатного населення буде дуже важко залучити до активної роботи.

Досить показовими є відповіді на це питання опитаних чоловіків та жінок. Так, жінки значно частіше (31,2% проти 19,1% чоловіків) фіксують позицію, що хочуть працювати у своєму населеному пункті. Натомість чоловіки частіше висловлюють бажання поїхати працювати за межі Конотопа.

Щодо тривалості періоду перебування в стані без роботи, то результати опитування можна вважати досить тривожними. Так, відповідаючи на запитання **Якщо Ви не працюєте, то як довго?** (див. діаграму 9) 14,5% від загальної кількості опитаних (майже третина з тих, що визнали свій статус таких, що не мають роботи) шукають її більше року. А це вже є певним ризиком не лише розчарування й зневіри, а й втрати кваліфікації, навичок. Ще значна частина опитаних (11,3%) перебувають у стані пошуку від 3 до 6 місяців.

Окремий блок питань анкети стосувався рівня активності опитаного населення в пошуку роботи та тих кроків, до яких вони вдаються при цьому.

Зазначимо, що у формуванні діаграм за цією частиною даних ми **відображаємо лише ті позиції, які стосуються частини респондентів, що на період опитування шукали роботу.** Адже значна частина опитаних (а це від 55% до 65%) зазначає, що працює чи навчається, а частина – що просто роботу не шукає. Тому зазначені на діаграмах цифри менші 100% і за кожним окремим питанням вимагають додаткового аналізу.



При цьому деякі респонденти, які мають сьогодні роботу, також зазначали, що шукають її, орієнтуючись на кращі умови чи більший заробіток.

Так, відповідаючи на запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то яким чином?** (див. діаграму 10) кожен п'ятий з опитаних (20,2%) обрав варіант «звертався до Державної служби зайнятості», що свідчить про популярність та затребуваність послуг цієї служби. Ще 11,7% опитаних, що шукають роботу, переглядають оголошення в ЗМІ, Інтернеті, а 13,7% – запитують родичів, друзів, колишніх колег. Безпосередньо до роботодавців звертаються 3,6% опитаних, ще 2,4% розміщують власні оголошення та резюме.

Цікаво, що лише 0,8% опитаних планують відкриття власної справи.

Загалом же опитування показує, що в пошуках роботи (і кращої зокрема) перебувають 61,2% опитаних, тобто навіть ті, хто сьогодні роботу має. А якщо із загальної кількості вилучити тих, хто не збирається працевлаштовуватись (11,7%), то можна опосередковано зробити висновок, що більше третини працюючих також шукає більш підходящу роботу.

Результати опитування показують, що найважливішим критерієм у пошуку роботи опитані вважають саме рівень заробітної плати. На це вказали 24,6% із загальної кількості опитаних у відповіді на запитання **Якщо Ви шукаєте роботу, то які критерії є важливими?** (див. діаграму 11). І це 42% з тих, хто загалом зазначив, що шукає роботу.

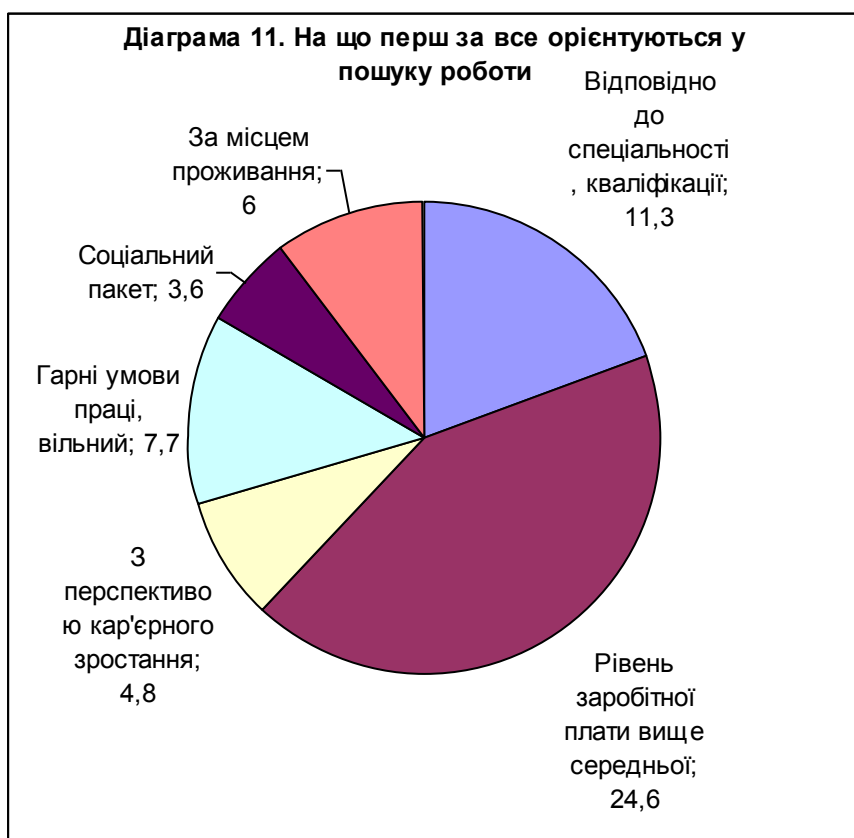
Ще 11,3% хотіли б отримати роботу відповідно до спеціальності. Для 7,7% визначальними є гарні умови праці та вільний графік, 6% – орієнтуються на роботу за місцем проживання, а 4,8% – на роботу з перспективою кар'єрного зростання.

Лише по 3,6% опитаних орієнтуються в пошуках роботи передусім на «соціальний пакет», що свідчить про певний, можливо, негативний досвід та рівень очікувань респондентів (з урахуванням таких високих показників роботи без фіксації трудових відносин).

Запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то з якими труднощами стикалися?** (діаграма 12) загалом передбачало 14 варіантів відповіді, проте результати показують вже зазначену орієнтацію передусім на рівень заробітної плати.

Значимо, діаграма не відображає позиції тієї частини респондентів, які працюють і не шукали роботу. При цьому 18,5% із загальної кількості опитаних (і це третина з тих, хто зазначив, що шукає роботу) вказали, що основною перешкодою є те, що наявні робочі місця пропонують дуже низьку заробітну плату. Ще 10,1% зазначають, що успішно працевлаштовуватись заважає брак вакансій за спеціальністю та рівнем освіти.

Від 1,2% до 2% опитаних зазначили позиції, які скоріше можна вважати певною спробою виправдань, ніж об'єктивними причинами. Це позиції: «небажання роботодавців мене приймати на роботу», «відмова роботодавця брати мене на роботу». І ще 5,6% опитаних



зазначають як проблему позицію «підходящі робочі місця знаходяться і іншому населеному пункті».



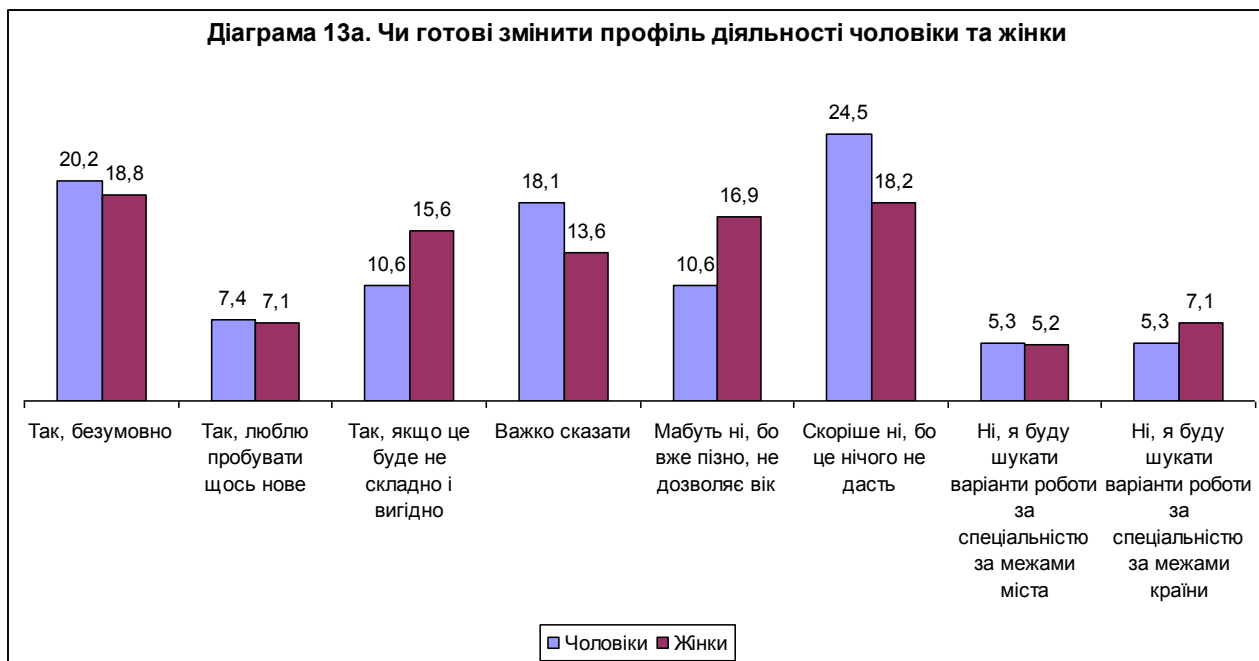
До більш-менш об'єктивних чинників (при загальних низьких значеннях показників) віднесемо позиції «відсутність коштів для власної справи» (0,4%) та «наявність малих дітей, що потребують догляду» (1,6%), «вік та проблеми зі здоров'ям» (3,2%).

Зазначимо, що 5,6% опитаних зафіксували як існуючі труднощі працевлаштування брак професійних навичок та досвіду роботи. Отже, можна зробити висновок, що переважна більшість опитаних вважають свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини існуючих труднощів вбачають скоріше в ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців.



Такий висновок підкріплюється і в процесі аналізу результатів відповідей на наступні запитання. Так, респонденти не надто готові **змінити профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи** (див. діаграму 13). Безумовну готовність висловили лише 19,4% опитаних, і ще 7,3% зазначили, що готові, оскільки взагалі люблять пробувати щось нове. Отже, загалом це становить лише 26,7% тих, хто готовий до більш-менш радикальних змін.

Решта опитаних висловлює або більш обережну позицію «так, якщо це буде не складно і вигідно» (13,7%), або ж висловлюють неготовність до змін, пояснюючи це тими чи іншими мотивами. Так, люди старшого віку вважають, що їм «вже пізно щось змінювати, не дозволяє вік» (14,6%), а кожен п'ятий (20,6% незалежно від віку) не готовий, бо впевнений, що «це нічого не дасть».



Цікаво, що чоловіки значно частіше демонструють неготовність міняти профіль діяльності, оскільки впевнені, що це нічого не дасть (24,5% проти 18,2% жінок), тоді як жінки значно частіше фіксують обережний варіант «так, якщо це буде не складно і вигідно» та «мабуть ні, бо вже пізно, не дозволяє вік» (див. діаграму 13 а).

Така впевненість у безрезультатності будь-яких кроків щодо зміни профілю діяльності може бути свідченням вже наявного досвіду та високого рівня розчарування, оскільки простежується й у відповідях на запитання **Чи готові Ви**



додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи? (див. діаграму 14).

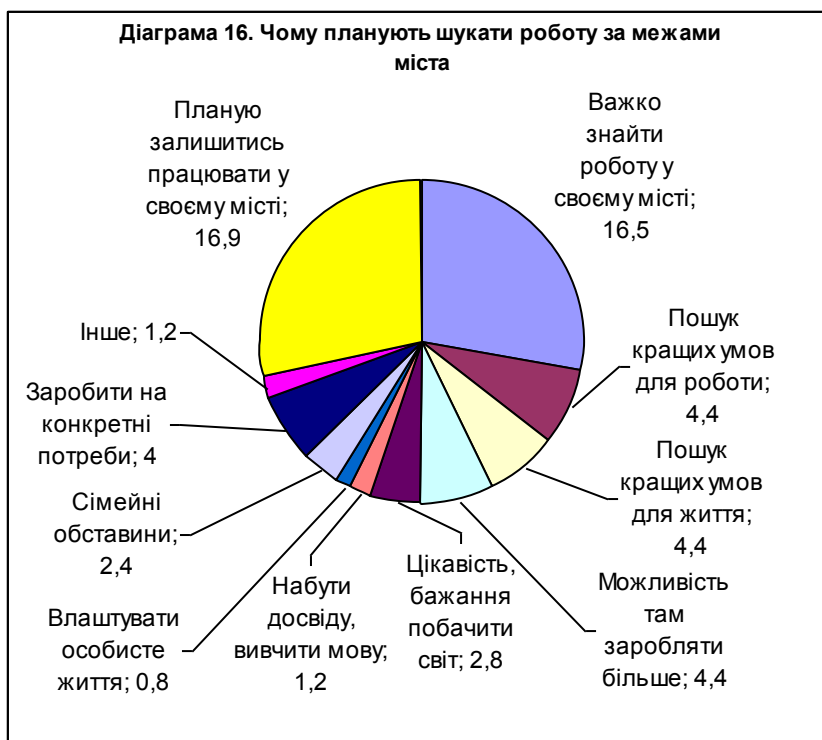
Загалом безумовну готовність вчитись і підвищувати власну кваліфікацію висловили лише 25% опитаних. Ще 8,9% зазначили, що були б готові, якщо «будуть впевнені, що буде робота за новою спеціальністю». Ще 11,3% демонструють часткову готовність, зазначаючи варіант «так, якщо це буде не складно», і таку позицію можна віднести скоріше до неготовності, адже свідчить вона про те, що потенційні зміни вже насторожують і лякають, а будь-які складності і перепони, без яких неможливе просування на складному й мінливому ринку праці, лише посилять невпевненість і демотивують.

При цьому 23,8% опитаних зазначили позицію «скоріше ні, бо це нічого не дасть». Ще 16,1% стосовно готовності вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи зазначили варіант «мабуть ні, бо вже пізно, не дозволяє вік».

Ще 7,7% опитаних зазначили, що не готові додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись, оскільки будуть шукати варіанти роботи за спеціальністю за межами країни і 4,4% – за межами міста.

За цим питанням також досить чітко простежуються значні відмінності в позиціях опитаних чоловіків і жінок. По-перше, у значно вищому рівні невпевненості й розчарування серед чоловічої частини опитаних, третина яких зазначає, що не готова навчатись і підвищувати кваліфікацію, бо це нічого не дасть. По-друге, у більшій обережності й «зумовленості» таких кроків упевненістю, що буде робота за новою спеціальністю або що це буде нескладно серед жінок.

Особливістю ситуації в Конотопі можна вважати практично однакові показники готовності й чоловіків, і жінок, які



зафіксували позицію «ні, я буду шукати варіанти роботи за спеціальністю за межами країни» та «ні, я буду шукати варіанти роботи за спеціальністю за межами міста».

Усі зазначені позиції (а особливо остання) можна вважати досить критичними не лише з огляду на нинішню ситуації на ринку праці ОТГ, але й з погляду «неналаштованості» опитуваних на проживання на цій території та ставлення до навчання, професійного визначення та зростання, потенційної мобільності на ринку праці.

Серед відповідей на запитання **Які професійні курси чи програми підвищення кваліфікації Ви готові пройти задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** (див. діаграму 15) відмітимо передусім 42,3% тих, хто взагалі не готовий заради цього йти вчитися.

Водночас можемо визначити й пріоритетні напрямки: курси англійської мови; курси з основ підприємництва/адміністрування; курси комп'ютерної грамотності, автошкола.

Аналіз результатів відповідей респондентів на запитання **Якщо Ви плануєте шукати роботу за межами Вашого міста чи країни, то з яких причин?** (див. діаграму 16) дозволяє зробити висновок про високий рівень потенційної готовності виїхати за межі міста (ОТГ).

Загалом близько 60% опитаних зазначили, що вони взагалі не розглядають варіанта пошуку роботи за межами Конотопу, а ще 40,9% з тих чи інших причин розглядають можливість виїзду. Відтак наведена діаграма відображає не всі 100% опитаних, а лише цю частину.

Серед причин основною опитані називають відсутність роботи у своєму місті (16,5%). Ще по 4,4% зазначають, що шукають кращих умов для роботи та кращих умов для життя. І така ж кількість (4,4%) пояснює таку необхідність можливістю в іншому місці заробляти більше.

Про безумовну цінність родинних зв'язків та затишку для значної частини конотопчан свідчить показник у 18,5% тих, хто не їде на заробітки за межі міста, тому що не хоче залишати дітей та рідних (див. діаграму 17). Серед певних стримуючих чинників опитані також називають відсутність упевненості, що їх професія дасть великий зарібок (8,1%), а також певні ризики, пов'язані з такими поїздками. Зазначимо, що і наведена діаграма відображає показники лише тієї частини опитаних, які не планують (не допускають можливості) виїзду на заробітки. При цьому опитані чоловіки (при загальному невеликому переважанні жінок серед тих, хто не шукає роботи) значно частіше фіксують позицію «моя професія не дасть в іншому місті великого зарібку», а жінки частіше зазначають, що не хочуть залишати дітей та рідних (22,1% проти 12,8% чоловіків).

Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви (чи Ваші рідні) виїжджаєте на заробітки, то ким працюєте (працюють) там?** (див. діаграму 18) дають можливості для розуміння реальної ситуації щодо намірів працевлаштування та особливостей зайнятості населення за межами ОТГ.

Із загальної кількості опитаних 58,9% не виїжджають на заробітки, і ще 10,5% взагалі не планують працевлаштовуватись. Таким чином, наведена діаграма 18 відображає позиції



близько 30% тих, хто має такий досвід виїздів. Отже, практично кожна третя сім'я в Конотопі має заробітчанина.



З діаграми 18 бачимо, що найбільш поширеними сферами зайнятості заробітчанин є будівництво (8,9%) та інші робітничі професії – робітник, водій (6,7%). Поширеними є сфера торгівлі та обслуговування (3,2%), сільськогосподарський працівник (3,2%). Тобто всі зазначені сфери зайнятості заробітчанин є низькокваліфікованими.

Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштовуватися не за місцем проживання. Так, загалом близько 30% опитаних (половина з тих, хто має такий досвід або ж розглядає таку можливість) готові відмовитися від виїзду на заробітки в разі, якщо їх заробітна плата тут буде більшою. При цьому 8% готові відмовитися від заробітків навіть за умови з/п 8000–10000 грн. Для 10% достатньою для відмови буде зарплата в розмірі 10000–15000 грн, а ще для 11,7% – у розмірі вище 15000 грн.

Стабільність в країні не є сьогодні визначальним чинником, що впливає на рівень трудової міграції. Таку умову висувають лише 6% опитаних. І ще 7,7% відмовляться від виїздів на заробітки, якщо знайдуть роботу за спеціальністю за місцем проживання. А взагалі не планують виїжджати 55,6% конотопчан.

Маємо зазначити, що це відповіді тієї частини населення, яка на цей час постійно проживає в громаді і, відповідно, потрапила до вибірки. Адже можна припустити, що певна частина населення з більш високими очікуваннями вже встигла виїхати за межі міста.

Результати відповідей на запитання анкети **Влаштовує чи не влаштовує Вас нинішній рівень Вашого заробітку?** дозволяють зрозуміти очікування респондентів та рівень їхньої задоволеності нинішньою ситуацією. Так, лише 9,3% опитаних зазначили позицію «так, повністю». Ще 13,7% вважають, що вони живуть не багато, проте спокійно, тому їх влаштовує рівень заробітку.

До активних змін готові 22,6% опитаних, які стверджують, що їх не влаштовує рівень заробітку і вони планують зміни. А досить пасивну позицію та певний рівень зневіри й розчарування демонструють 34,3% опитаних, які стверджують, що їх не влаштовує нинішній рівень заробітку, проте вони не бачать виходу. До групи пасивних віднесемо і 5,6% тих, хто вважає, що зміни має проводити уряд.

Ще 14,9% зазначили позицію «важко відповісти», що може свідчити про, можливо, й недостатній, проте прийнятний рівень заробітку.

Як бачимо з діаграми 19, лише для половини опитаних (46,4%) основним джерелом доходу є офіційний заробіток від постійної роботи. Решта ж працездатного населення зазначають інші варіанти, серед яких найбільш поширеними є неофіційний заробіток (16,5%) та соціальна допомога (12,9%). Тікі показники можна вважати досить показовими й тривожними можна вважати 12,9% тих, для кого основним джерелом доходу є соціальна допомога. Крім того, ще для 10,5% таким джерелом є пенсія. Отже, загальний показник тих, хто залежить від державних виплат, становить близько 23%

Вимагають уваги й додаткового аналізу також відповіді 9,7% тих, хто з цього питання зазначив позицію «важко сказати». Це може бути й тимчасова та постійна робота в статусі безробітних, різноманітні форми заробітку в інтернеті і щось інше. Але жоден з них, очевидно, не передбачає (як і неофіційний заробіток – 16,5%) ані податків, ані відрахувань соціального характеру.

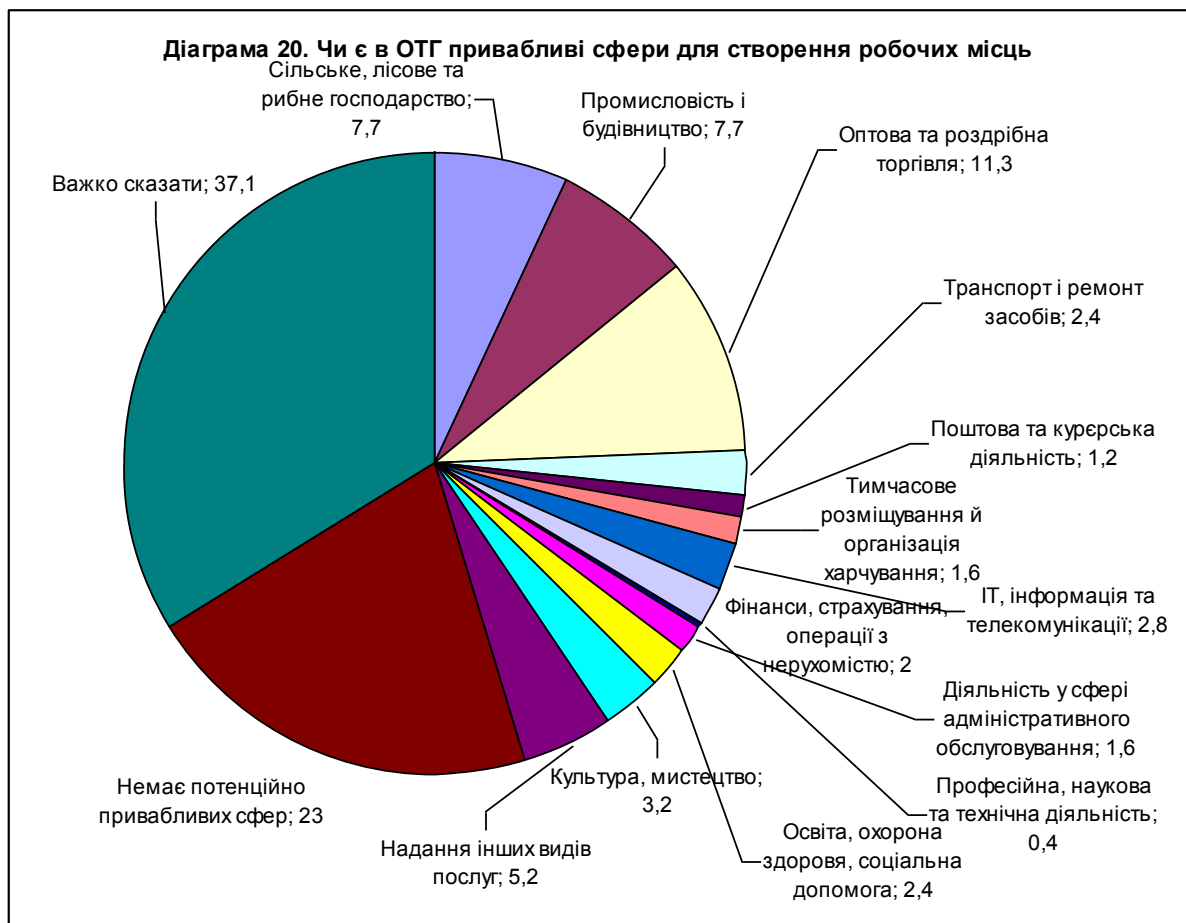
Отримані результати опитування дозволяють відстежити й прийнятні для респондентів моделі виживання, що дозволяє додати ще кілька рис до комплексного портрету працездатного населення, оскільки безпосередньо стосується мотивації до роботи. Так, 82,7%

стверджують, що протягом останнього року їм доводилося економити й відмовляти собі в необхідних продуктах, ліках; і ще 80% позичали гроші, продавали речі, щоб звести кінці з кінцями. Зазначені результати можуть свідчити про поширення серед населення «психології бідності». Адже в умовах економічної скрути вони схильні економити й відмовляти собі в задоволенні базових потреб чи позичати кошти замість того, щоб шукати способи збільшення доходів. Єдиним «прийнятним» способом виживання для населення є вирощування с/г продукції (85% вдалилися до цього).

Більшість опитаних вважають, що в них не було можливості відкрити власну справу (61%), займатися індивідуальною комерційною справою та виїждати на заробітки (по 60%). 45% опитаних вистачає коштів лише на комунальні послуги та продукти харчування; 30% – на продукти й ліки; 29% – здебільшого на продукти й одяг.

Відповіді на запитання анкети **Які у Вашому місті є потенційно привабливі сфери для створення робочих місць?** (див. діаграму 20) дають уявлення про бачення населенням таких сфер як можливостей для власного розвитку та розвитку території. Проте, як виявилось, близько 60% опитаних таких сфер або не бачать, або впевнені, що їх взагалі немає: 37,1% опитаних не можуть визначити привабливі сфери для створення робочих місць в їхньому ОТГ, а ще 23% взагалі вважають, що таких сфер немає.





З тих, хто визначився, по 7,7% привабливими сферами для створення робочих місць у Конотопській ОТГ вважають сільське, лісове та рибне господарство, а також промисловість та будівництво. Ще 11,3% – оптову й роздрібну торгівлю

3.5.7 Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування у Конотопській міській ОТГ

У Конотопській ОТГ протягом останніх п'яти років відбувається скорочення загальної кількості населення. Проте темпи цього скорочення є більш помірними, ніж в інших громадах області, визначених як працездатні. На фоні скорочення загальної кількості населення на 2,5% за цей же період спостерігається скорочення працездатного населення на 1,6%.

Частка працездатного населення становить 60% від загальної кількості населення, і в цій групі переважають представники продуктивного віку, що можна вважати значним трудовим потенціалом для громади. За статистичними показниками 2015–2019 років, наявна перевага працездатного жіночого населення над чоловічим у середньому на 5%, що можна пояснити, зокрема, і тим, що частина працездатного чоловічого населення перебуває за межами ОТГ на заробітках.

Існує суттєва різниця в кількості зареєстрованих безробітних із офіційних джерел та відповідями учасників соціологічного дослідження. Якщо, за офіційними даними, безробіття становить 4–5%, то за опитуванням – 50%. Причому значна частка тих, хто працює, не має офіційно оформлених трудових відносин. Тобто тінізація ринку праці є потужною й прийнятною для основної частини жителів. Безробіття має «хронічний» характер та в середньому перевищує 12 місяців.

Ситуація на ринку праці в Конотопській ОТГ, за оцінками самих конотопчан, є досить складною. Опитування показує, що в Конотопі працює лише трохи більше половини активного населення, що дозволяє припустити не лише високий рівень прихованої зайнятості, але й високий рівень трудової міграції. Крім того, від безробіття в Конотопі однаково потерпають чоловіки й жінки й з однаковою активністю шукають роботу. При цьому чоловіки переважають серед тих, хто протягом останнього місяця працював за наймом або ж на власному підприємстві, а жінки серед тих, хто працював на державному підприємстві.

Про суттєві проблеми на ринку праці свідчить і той факт, що незалежно від нинішнього статусу загалом більше половини всіх опитаних жителів громади (61,2%) зазначили, що в той чи інший спосіб шукають роботу (тобто й ті, хто сьогодні працює). Якщо із загальної кількості вилучити тих, хто не збирається працевлаштовуватись (11,7%), то можна опосередковано зробити висновок, що більше третини працюючих також шукає більш підходящу роботу.

Виявлені в ході опитування проблеми з пошуком респондентів окремих категорій опосередковано підтверджують робочу гіпотезу про відсутність сьогодні в місті фахівців з певних сфер (професіонали в інженерії, ІТ-сфері тощо), які були б потрібними для інноваційного розвитку міста. Можна зробити висновок, що в Конотопі ця сфера сьогодні чомусь не затребувана й фахівці просто виїхали за межі міста.

Державний сектор залишається одним із найбільших, де зайняте місцеве населення. Тому можна очікувати, що будь-які скорочення державного сектора будуть спричиняти суспільне невдоволення й збільшення безробіття. Приватний сектор недостатньо розвинутий в громаді й становить удвічі меншу частку зайнятих в ньому. Тобто приватний сектор є резервом у громаді, який може сприяти скороченню безробіття.

Основна кількість робочих місць у громаді зосереджена в освіті, охороні здоров'я, оптовій та роздрібній торгівлі. Значною частиною працездатного населення є керівники й менеджери та низькокваліфіковані працівники в приватній сфері, тоді як кваліфікованих фахівців удвічі менше.

Лише менше половини (45,6%) опитаних має офіційно оформлені трудові відносини. Насторожує також досить високий показник тих, хто працює «за усною домовленістю» (11,3%), що означає відсутність будь-яких гарантій для працівника та неактуальність питання податків. А виявлена різниця в показниках тих, хто має власну справу або самозайнятий, дозволяє припустити, що певна частина такої зайнятості також є неофіційною.

Кожен четвертий житель ОТГ (26%) отримує соціальну допомогу (перебувають на обліку, пільговики та інші), що значним чином знижує потенційну трудову привабливість громади. Також показник кількості людей, що отримують субсидію, у розмірі майже 28% від загальної кількості населення також є свідченням про низький рівень доходів громадян і може сигналізувати про кризу на ринку праці.

Про потенційне й реальне соціальне навантаження свідчать 13,3% із загальної кількості опитаних і кожен третій з непрацюючих, які зазначають, що в них «немає потреби у роботі, оскільки є інші засоби». Цей показник вимагає детального аналізу й уточнення, адже веде за собою певні загрози: люди отримують соціальні виплати або ж живуть за рахунок заробітку інших членів сім'ї, хто працює за кордоном чи в інших містах, але користуються послугами системи освіти та медицини, розраховують на соціальну допомогу, майбутню пенсію тощо. Маємо також підстави для корекції показників тіньової зайнятості.

Крім того, втрата будь-яких пільг є основним демотиватором населення у працевлаштуванні, оскільки в умовах нестабільного ринку праці соціальна допомога сприймається як стабільне джерело доходу. Тому населенню краще відмовитися від офіційної роботи чи роботи, яка буде давати мінімальний заробіток, аби тільки не втратити соціальних виплат.

Близько третини тих, хто не працює, акцентує увагу на тих чи інших «зовнішніх» чинниках і пояснює свій статус непрацюючих відсутністю роботи, яка б улаштувала за тими чи іншими параметрами: «немає підходящої роботи», «немає вакансій за моєю спеціальністю», «не влаштовує рівень оплати». І набагато рідше зазначають чинники, пов'язані з власною

готовністю вчитися, перекваліфіковуватися тощо. При цьому опитані висловлюють упевненість у безрезультатності будь-яких кроків щодо зміни профілю діяльності, що може бути свідченням уже наявного досвіду та високого рівня розчарування. Переважна більшість опитаних вважають свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини існуючих труднощів убачають скоріше в ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців.

Кожен п'ятий із опитаних непрацюючих у пошуку роботи звертався до Державної служби зайнятості, що свідчить про популярність та затребуваність послуг цієї служби. Також значна частина опитаних, що шукають роботу, переглядають оголошення в ЗМІ, Інтернеті, запитують родичів, друзів, колишніх колег.

Працездатне населення Конотопської ОТГ не надто готове змінювати профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи, а також навчатися чи перенавчатися. Лише кожен четвертий з опитаних готовий навчатися й перекваліфіковуватися заради кращої роботи, тобто самостійно вдосконалюватися, а не очікувати змін на ринку праці. Отже, отримані результати можуть свідчити про те, що потенційні зміни вже насторожують і лякають, а будь-які складності й перепони, без яких неможливе просування на нинішньому ринку праці, лише посилять невпевненість і демотивують.

Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштуватися не за місцем проживання. Так, загалом близько 30% опитаних (половина з тих, хто має досвід або ж розглядає таку можливість) готові відмовитися від виїзду на заробітки в разі, якщо їх заробітна плата тут буде більшою. Проте рівень запитів та очікувань більшості конотопчан є не надто високим, адже від міграції вони готові відмовитись і при заробітку від 8 до 15 тис. грн. Хоча варто зауважити, що люди з більшими запитами щодо заробітку швидше за все вже виїхали і в опитуванні участі не брали.

Лише половина непрацюючого населення хоче працевлаштуватися в себе в місті і шукають роботу через ДСЗ та знайомих. Головним критерієм у пошуку роботи є рівень заробітної плати. При цьому значна частина населення не бачить перспектив привабливих робочих місць за місцем проживання. А тому й надалі можна очікувати відтік активного населення за межі ОТГ.

Загалом в умовах, що склалися, кристалізуються певні соціальні риси працездатного населення, що відображають всі негативні сторони ринку праці і їх же посилюють. Так, поширеними є патерналістські настрої та завищені очікування, значна частина населення вважає свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини існуючих труднощів у працевлаштуванні вбачає скоріш у ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців. Поява на ринку праці «зайвих людей», які мають силу та енергію, але не знають куди їх докласти, стає не лише чинником подальшого гальмування місцевої економіки, але й їх маргіналізації. Тому з боку місцевої влади і всієї громади актуальними є дієві кроки, спрямовані на створення сприятливих умов для реалізації потенціалу працездатного населення. Особливо в умовах, коли чисельність населення швидко скорочується.

3.6 Путивльська міська об'єднана територіальна громада

3.6.1 Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ

Путивльська об'єднана територіальна громада фактично існує від кінця грудня 2019 року, коли там відбулися вибори міського голови. Саме тому вся статистична інформація наводиться в розрізі Путивльського району, оскільки департаменти новоствореної ОТГ поки не ведуть обліку за основними показниками діяльності. Представлені розрахунки базуються на відкритих даних та статистичній інформації, що міститься передусім у статистичних збірниках Головного управління статистики в Сумській області.⁷⁶

Новостворена Путивльська ОТГ охоплює 13 рад із загальним населенням 21184 осіб⁷⁷; при цьому 73,7% ОТГ становлять міські мешканці, 26,3% – сільські. Велика частина сільських рад, що увійшли до складу ОТГ, забезпечує громаду потенціалом успішної сільськогосподарської діяльності, на яку припадає значна частка виробництва ВВП та податкових виплат (33,2%).

Структура земельного фонду: територія усього – 110,3 тис. га, у тому числі сільськогосподарські угіддя – 66,6 тис. га, із них рілля – 46,9 тис. га. На території району знаходяться родовища корисних копалин: торф, крейда, каміння, сапропель, пісок для автошляхового покриття, пісковик, суглинок, пісок для силікатних блоків.⁷⁸ Усе це потенційно може стати драйвером економічного зростання регіону, особливо його сільськогосподарський потенціал (рослинництво передусім).

Крім того, ліс також є одним із ключових ресурсів Путивльського району, лісистість якого становить 17,6%, що є середнім показником серед районів області. Лісокористування Путивльського району базується на двох основних видах користування – головному (вирубання стиглих деревостанів для одержання деревини) та побічному (використання недеревних продуктів лісу). Але в останній час все більшого значення набуває рекреаційне, курортно-санітарне та бальнеологічне користування лісом.

Загальна чисельність району станом на 2019 рік становить 26627 жителів⁷⁹, це 2,5% від загальної кількості населення Сумської області, що свідчить про не дуже потужний потенціал робочої сили регіону: з них жінок – 14294 особи (53,68%), чоловіків – 12333 особи (46,32%). При цьому, як і в області, так і в районі спостерігається поступове зменшення кількості мешканців: на 3,75% по області, на 5,5% – у районі. За останні 5 років спостерігається тенденція зменшення чисельності населення району: загалом з 2015 року кількість населення зменшилася на 1556 осіб, що становить 5,5% від загальної кількості. Найбільш стрімке зменшення кількості мешканців району спостерігається в останні 2 роки.

Негативною тенденцією також є факт зменшення кількості новонароджених та дітей до 4 років на 15% за останні 5 років, що фактично засвідчує поступове, хоча і не стрімке старіння населення.

⁷⁶ Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2015 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2015. – 145 с.; Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2016 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2016. – 68 с.; Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2017 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2017. – 68 с.; Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2018 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2018. – 68 с.; Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2019 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 69 с.

⁷⁷ Путивльська міська об'єднана територіальна громада. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://decentralization.gov.ua/gromada/108>

⁷⁸ Соціально-економічний паспорт Путивльського району // <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/economic>.

⁷⁹ Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2019 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – С. 7



При цьому варто відзначити, що тенденція зменшення чисельності населення спостерігається як серед жінок (на 892 особи, що становить 7,3% від загальної кількості мешканців району), так і серед чоловіків (673 особи, або 7,7%). Як бачимо, зменшення кількості жінок перевищує зменшення кількості чоловіків приблизно на 25%, але зважаючи на той факт, що загальна кількість жінок у районі більша за кількість чоловіків, у середньому спостерігаємо майже рівну динаміку зменшення за обома статтями⁸⁰.

Таблиця 5.1 – Динаміка зменшення кількості населення за статтю

	2015 рік		2016 рік		2017 рік		2018 рік		2019 рік	
Всього	28192		27863		27506		27092		26625	
З них	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
	13006	15186	12870	14993	12695	14811	12552	14540	12333	14294
У %	46,1	53,9	46,2	53,8	46,1	53,9	46,3	53,7	46,3	53,7

3.6.2 Характеристика працездатного населення Путивльської ОТГ

Паралельно відбувається зменшення працездатного населення Путивльського району (особи від 15 до 64 років): з 19788 осіб у 2015 році до 18316 осіб у 2019 році). Зменшення склало 1,3% від загальної кількості мешканців і 7,4% в тренді.

Таблиця 5.2 – Чисельність працездатного населення⁸¹

Рік	2015	2016	2017	2018	2019
Чисельність працездатного населення	19788	19401	19032	18698	18316
По відношенню до загальної кількості населення	70,1%	69,6%	69,1%	69,01%	68,7%
Тренд	-7,4%				

Відповідно, у період з 2015 по 2019 роки спостерігаємо зменшення кількості жінок серед працездатного населення: на 800 осіб (на 1% щодо загальної кількості населення району і на 8% в тренді – за аналізований період) та чоловіків: на 672 особи (на 0,5% щодо загальної кількості мешканців і на 7% в тренді).

Таблиця 5.3 – Чисельність працездатного населення, жінки

Рік	2015	2016	2017	2018	2019
Чисельність працездатного населення, жінки	10150	9958	9759	9547	9350
По відношенню до загальної кількості населення	36,0	35,7	35,4	35,2	35,1
Тренд	-8%				

⁸⁰ Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2015-2019 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області.

⁸¹ Розрахунок зроблений на підставі аналізу даних з «Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2015-2019 року» / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області.

Таблиця 5.4 – Чисельність працездатного населення, чоловіки

Рік	2015	2016	2017	2018	2019
Чисельність працездатного населення, чоловіки	9638	9443	9273	9151	8966
По відношенню до загальної кількості населення	34,1	33,8	33,7	33,7	33,6
Тренд					-7%

Окремою групою працездатного населення є особи, що навчаються. Кількість таких у 2015 році становила 1461 особу, або 7,3% від кількості працездатного населення; у 2019 році – 1096 осіб, 5,9% від кількості працездатного населення. Як бачимо, зменшується не лише загальна кількість осіб, що навчаються – на 25% у тренді, але і їхня частка щодо загальної кількості працездатного населення.⁸²



Спостерігаємо й зменшення кількості осіб, що навчаються, у розрізі гендерного аналізу. Зменшення кількості жінок у цій категорії у період 2015–2019 років відбулося на 29%, чоловіків – на 21%.

3.6.3 Рівень зайнятості

Невтішну тенденцію зменшення кількості спостерігаємо і серед працюючого населення: з 18377 осіб у 2015 році до 17220 – у 2019 році. Зменшення відбулося на 1107 осіб, або на 6%. Частка працюючого населення від загальної кількості мешканців у 2015 році становила 65%, тоді як у 2019 році – 64,6%.



А в порівнянні із кількістю працездатного населення, навпаки, відбулося хоч і незначне (на 1,5%), але збільшення частки працюючих: з 92,6% у 2015 році до 94,01% – у 2019 році і все

⁸² Розрахунок зроблений на підставі аналізу даних з «Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2015-2019 року» / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області.

це на тлі перманентного зменшення кількості осіб за всіма групами населення. Зокрема цей факт можна пояснити щорічним збільшенням вакансій, що пропонуються місцевим центром зайнятості, перенавчанням спеціалістів і, як наслідок, суттєвим зменшенням навантаження на одну вакансію.

Таблиця 5.5 – Чисельність працюючого населення Путивльської ОТГ

Рік	Працездатне населення	Працююче населення	У %
2015	19788	18327	92,61
2016	19401	18033	92,94
2017	19032	17774	93,39
2018	18698	17504	93,61
2019	18316	17220	94,01
Тренд			-6%

За даними статистичного щорічника, що готується Головним управління статистики в Сумській області, по Путивльському району спостерігається позитивна динаміка у створенні вакансій і зменшенні кількості безробітних. Так, якщо у 2015 році по району налічувалось 553 безробітних, то станом на кінець 2019 року їх було лише 223. І цей процес супроводжувався створенням нових вакансій.

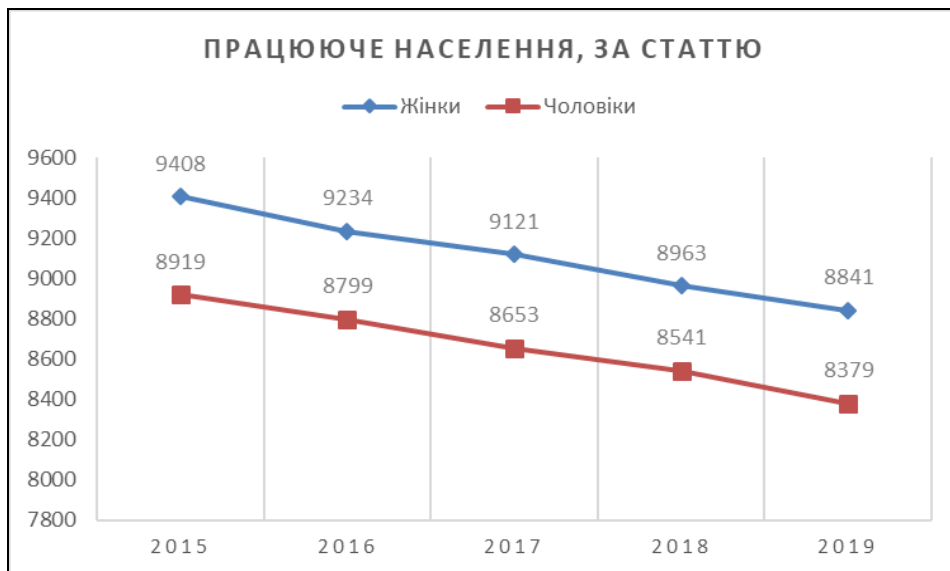
Таблиця 5.6. – Кількість безробітних і вакансій⁸³

2016			2017			2018			2019		
Кількість безробітних	Кількість вакансій	Навантаження на одну вакансію	Кількість безробітних	Кількість вакансій	Навантаження на одну вакансію	Кількість безробітних	Кількість вакансій	Навантаження на одну вакансію	Кількість безробітних	Кількість вакансій	Навантаження на одну вакансію
439	17	26	480	28	17	460	28	16	223	124	1,8

Варто зазначити, що ці показники відображають лише ту частину непрацюючого населення, яка офіційно зареєстрована як безробітні. Крім того, маємо врахувати й загальне скорочення населення, на фоні якого певні співвідношення розглядаються як позитивні. Тоді як реальна ситуація в громаді з безробіттям і тіньовою зайнятістю, можна припустити, є дещо іншою.

Схожі тенденції спостерігаємо і в розрізі гендерного аналізу працюючого населення: зменшення на 6% кількості працюючих жінок із збільшенням їх частки в порівнянні із кількістю працездатного населення у 2019 році на 0,7%. Так само на 6% зменшилася кількість працюючих чоловіків у порівнянні із 2015 роком, але до загальної чисельності працездатного населення їх частка зросла також на 0,7%.

⁸³ Статистичний щорічник Сумської області за 2018 рік. Головне управління статистики у Сумській області. 2018. С. 67



Отже, спостерігаємо поступове зменшення навантаження на одну вакансію впродовж останніх 4 років. Відтак, за статистикою, за останній рік удвічі знизився рівень безробіття серед мешканців району – з 460 осіб у 2018 році до 223 у 2019 році.⁸⁴ При цьому рівень безробіття серед чоловіків вищий, ніж серед жінок у середньому на 10–20%, що можна пояснити більшим залученням до сезонних сільськогосподарських робіт, або нелегальним працевлаштуванням, або трудовою міграцією за кордон чи до інших міст.



3.6.4. Соціально-професійні характеристики працездатного населення

У Путивльському районі і, зокрема, у м. Путивлі досить велика кількість студентської молоді, яка навчається у 2-х ЗВО: Путивльському педагогічному коледжі імені С. В. Руднева та Путивльському коледжі СНАУ, а також у ПТНЗ – Путивльському професійному ліцеї. Крім того, у районі функціонує 41 заклад охорони здоров'я та 62 заклади культури.⁸⁵

Заклад професійно-технічної освіти району забезпечує професійно-технічне навчання, первинну професійну підготовку за 4 професіями. У ЗВО району підготовка здійснюється за 9 напрямками підготовки та 7 галузями знань. Тенденції розвитку галузі культури мали стабільну динаміку. У сфері культури надавали послуги клубні установи, бібліотеки, дитяча музична школа, державний історико-культурний заповідник.

⁸⁴ Жінки і чоловіки Сумської області. Статистичний збірник. Головне управління статистики у Сумській області. 2019. 59 с.

⁸⁵ Соціально-економічний паспорт Путивльського району.

Таблиця 5.7 – Навчальні заклади Путивльського району

Навчальні заклади	Станом на 01.01.2017	Станом на 01.01.2018
Кількість ЗВО III-IV рівня акредитації, одиниць	-	-
Кількість ЗВО I-II рівня акредитації, одиниць	2	2
Кількість учнів, осіб	1137	1088
Кількість вчителів, осіб	128	128
Кількість професійно-технічних навчальних закладів, одиниць	1	1
Кількість учнів, осіб	195	164
Кількість вчителів, осіб	15	15
Кількість ЗСО, одиниць (діючих)	24	22
Кількість учнів, осіб	1984	1986
Кількість вчителів, осіб	339	338
Кількість постійних дошкільних закладів, одиниць	22	20
Кількість дітей, осіб	976	994
Кількість дитячих позашкільних установ (будинки творчості дітей та юнацтва, школярів, клуби юних)	1	1
Кількість дітей, осіб	1786	2189
Кількість шкільних бібліотек/бібліотечний фонд,	24/168841	24/175880

На державний облік взято 248 пам'яток культурної спадщини: археологічні, історичні, монументального мистецтва, архітектури та містобудування. В останні роки туристична сфера регіону набуває все більшого значення для соціально-економічного розвитку.

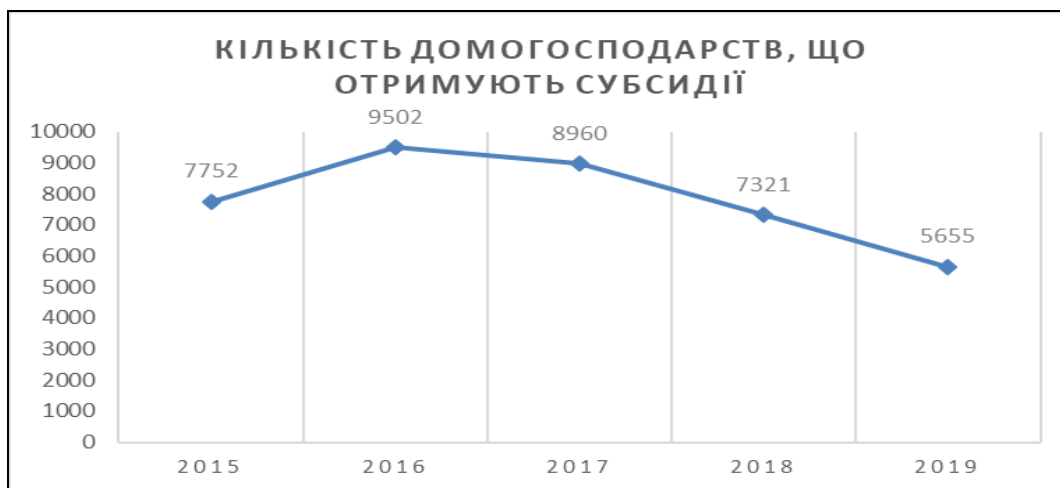
Фактично в Путивльському районі відсутні організації, що виконують наукові дослідження й розробки; немає докторів наук та зовсім незначна кількість кандидатів наук – 3. З одного боку, це засвідчує факт відсутності в регіоні наукового потенціалу для створення в ньому науково-промислового хабу, з іншого – велика кількість молоді в регіоні додає певного оптимізму в розвитку ОТГ в напрямі рекреаційно-туристичної індустрії, сільськогосподарського виробництва як найперспективніших напрямів Путивльщини. Хоча й для реалізації цих напрямів має бути конструктивний менеджмент з розвитку території.

3.6.5 Соціальне навантаження на працюючих

Актуальним для району є питання соціального навантаження. З одного боку, ми спостерігаємо поступове зменшення працездатного й працюючого населення, але водночас – і зменшення соціального навантаження щодо утримання малолітніх дітей віком до 4-х років. Тут ми бачимо досить стабільний тренд: зменшення осіб, що працюють, які є платниками податків і які відраховують кошти на утримання малолітніх дітей, на 6% у період 2015–2019 років, тоді як кількість малолітніх дітей зменшилася в цей період на 15%. Це дало змогу «покращити» пропорцію співвідношення працюючих і утриманців з 15:1 у 2015 році до 17:1 – у 2019 році.

Інша картина спостерігається із співвідношенням кількості працюючого населення та кількості людей похилого віку, пенсіонерів. Хоча їхня фактична кількість і зменшилася за 5 років, але несуттєво – усього на 1%, з 4986 у 2015 році до 4946 – у 2019 році. У відсотковому ж еквіваленті щодо загальної кількості населення частка пенсіонерів зросла. Фактично це означає, що нарівні з падінням народжуваності відбувається й процес старіння населення району. Ця тенденція відбивається і на співвідношенні працюючого населення і пенсіонерів: якщо у 2015 році воно становило 3,6:1, то у 2019 – 3,4:1. Незначна, але все-таки тенденція до збільшення соціального навантаження, особливо на фоні одночасного зменшення кількості осіб працездатного віку.

Водночас майже кожна друга сім'я отримує субсидію на оплату житлово-комунальних платежів та на придбання газу та ТПП, що засвідчує досить низький матеріальний рівень мешканців Путивльського району. Спостерігається тенденція до зменшення кількості домогосподарств, які отримують субсидію – піковим був 2016 рік, коли таку допомогу отримували 9502 домогосподарств, а у 2019 році таких домогосподарств – 5655. У відношенні до кількості населення коефіцієнт отримувачів субсидій у 2016 році становив 2,9, а у 2019 – 4,7. Цілком можливо, що зменшення кількості домогосподарств – отримувачів субсидії напряму пов'язано із уведенням більш жорстких правил для їх отримання, що вимило, по суті, середню вікову ланку із цієї групи пільговиків.



Ступінь соціальної забезпеченості громадян характеризують показники загальної суми надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим та загальна сума наданих субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг. Поступово зростає сума надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим. Зростання цього показника свідчить про підтримку малозабезпечених громадян. Варто зазначити, що середній розмір державної соціальної допомоги у 2016 році становив 1769,4 грн, тоді як у 2017 році – 2152,9 грн. Значні суми субсидій на відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, з одного боку, свідчать про забезпечення державою громадян, а з іншого – про низькі доходи громадян і високі тарифи на житлово-комунальні послуги, що призводить до неспроможності самостійно оплачувати відповідні послуги. Також великою є частка малозабезпечених сімей, яким була призначена державна допомога. У період з 2006 року цей показник не опускався нижче 40,9%. Середній показник протягом 2006–2017 років – 76,1%.

3.6.6 Трудова міграція

До речі, у регіоні спостерігається стабільна динаміка зростання міграційних настроїв, що підтверджується не тільки соціологічним опитуванням та фокус-груповим дослідженням, а й статистикою.

Так, міграція населення за межі району має сталу тенденцію до збільшення в останні три роки. Але офіційні дані по міграції можна вважати суттєво заниженими: станом на 2019 рік мігрувало лише 2% мешканців від усієї кількості. Справжня цифра набагато більша.

Таблиця 5.9 – Міграційні процеси

2015			2016			2017			2018			2019		
Прибуло	Вибуло	Динаміка	Прибуло	Вибуло	Динаміка	Прибуло	Вибуло	Динаміка	Прибуло	Вибуло	Динаміка	Прибуло	Вибуло	Динаміка
361	452	-91	335	404	-69	304	403	-99	449	559	-110			



Наведені цифри дають різносторонню характеристику працездатного населення Путивльської ОТГ й дозволяють визначити тенденції розвитку соціальних процесів. Проте, на наш погляд, реальні риси портрету працездатного населення громади не можуть бути сформовані лише на основі офіційної статистики, яка формується на основі визначених принципів і параметрів і не завжди здатна оперативної та в повному обсязі зафіксувати наявні процеси.

3.6.7 Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування

Викладені нижче характеристики працездатного населення сформовані на основі опитування населення ОТГ й дозволяють окреслити низку додаткових характеристик робочої сили, які лежать поза межами статистики, проте є надзвичайно важливими для відстеження тенденцій та ризиків на регіональному ринку праці.

Так, діаграма 1 ілюструє відповіді опитаних жителів Путивльської ОТГ на запитання **Чи працювали вони протягом останнього місяця?** і дозволяє сформулювати загальне бачення ситуації з працевлаштуванням.

Як бачимо з діаграми, близько 60% опитаних не працювали з тих чи інших причин, і лише близько 40% відповіли ствердно. І це підтверджує нашу попередню гіпотезу про те, що реальна ситуація в громаді з безробіттям і тіньовою зайнятістю є більш напруженою, аніж та, яку дає офіційна статистика.

При цьому не мали роботи 45,3% опитаних і ще 13,3% – протягом останнього місяця активно шукали роботу. Серед тих, хто працював, близько 22% – на державному підприємстві; 10,7% – працювали за наймом, індивідуально (самостійно чи в окремих громадян) або на власному підприємстві, тоді як мали тимчасову роботу близько 4% опитаних. Тобто в Путивльській ОТГ державний сектор залишається одним з найбільших, де зайняте місцеве населення. Тому можна очікувати, що будь-які скорочення державного сектора будуть спричиняти суспільне невдоволення й збільшення безробіття.

Також бачимо, що приватний сектор недостатньо розвинутий в громаді і частка зайнятих в ньому удвічі менша. Відтак приватний сектор є резервом у громаді, який може сприяти скороченню безробіття.

З діаграми 1 бачимо, що протягом останнього місяця навчалися 1,4%, ще 1,3% навчалися й паралельно працювали (за сумісництвом). Тобто частка тих, хто навчається, в громаді є мінімальною, що може свідчити про недооцінення освіти.

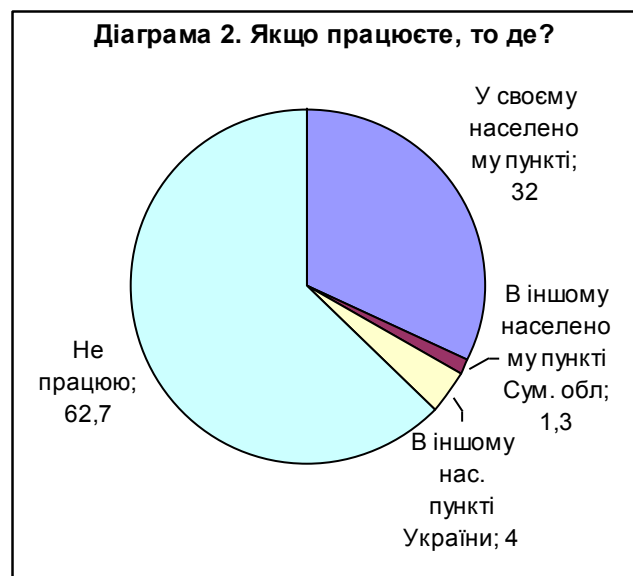


Більш детальний аналіз результатів опитування дозволяє стверджувати, що безробіття в Путивлі має скоріше «жіноче обличчя». Жінки суттєво переважають серед тих, хто протягом останнього місяця взагалі не мав роботи (54,2% жінок проти 29,6% чоловіків) або займався введенням домашнього господарства (10,4%). Чоловіки удвічі частіше фіксують і позицію «працюю на державному підприємстві», а також «маю певну тимчасову або випадкову роботу».

Відповіді респондентів на запитання анкети *Якщо Ви працюєте, то де саме?* (див. діаграму 2) дозволяють не лише частково сформулювати уявлення про те, де саме працевлаштовуються жителі ОТГ, але й опосередковано визначити реальні відсотки тих, хто не працює.

У контексті проведеного опитування ми можемо говорити про те, що лише 32% опитаного населення працює у своєму ОТГ. Зважаючи на те, що частина активного населення працює за його межами, можна припустити, що значна частина населення не взяла участь в опитуванні й не потрапила в зону уваги інтерв'юєрів. Саме тому маємо й такі низькі відсотки тих, хто працює за межами Путивля, хоча опитування велось і в робочі дні, і у вихідні з розрахунком охопити тих, хто приїздить додому на вихідні.

При цьому відсотки тих, хто на цей час з тих чи інших причин не працює, а це аж 62,7% опитаних, можна вважати реальними.



Про значно вищий рівень актуальності питання працевлаштування жінок свідчить переважання їх серед тих, хто не працює (66,7% жінок проти 55,6% чоловіків), а також значно менші відсотки працюючих в рідному місті (29,2% проти 37% чоловіків).

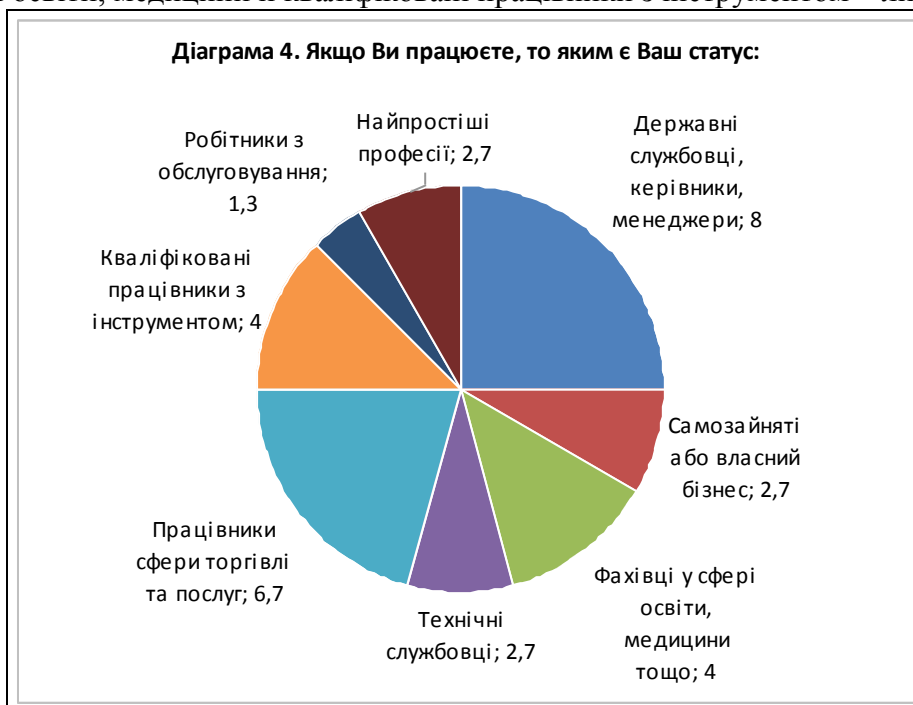
Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то в якій сфері?** (див. діаграму 3) дають уявлення про те, де зосереджена сьогодні основна кількість робочих місць: освіта та охорона здоров'я (9,3%), оптова та роздрібна торгівля (8%), близько 5% зайняті в промисловості і будівництві та у сфері адміністративного обслуговування й надання інших послуг. Отже, як бачимо, значна частина працездатного населення зайнята в «державному секторі» і значна частина – у низькокваліфікованому приватному секторі (сфера торгівлі). При цьому на діаграмі не відображені 64% тих жителів Путивля, які зазначили позицію «не працюю».



Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то яким є Ваш статус?** (див. діаграму 4) підтверджують досить високі показники реального безробіття – 62,7% зафіксували позицію «не працюю».

Хоча можна припустити, що серед них є й ті, хто працює без оформлення, а тому в ході опитування не фіксує цю тіньову зайнятість.

Серед тих, хто працює, найчастіше зустрічаються із статусом: вищі державні службовці, керівники менеджери (8%); працівники сфери торгівлі й послуг (6,7%); навчаються (5,3%), тоді як фахівці у сфері освіти, медицини й кваліфіковані працівники з інструментом – лише 4%.

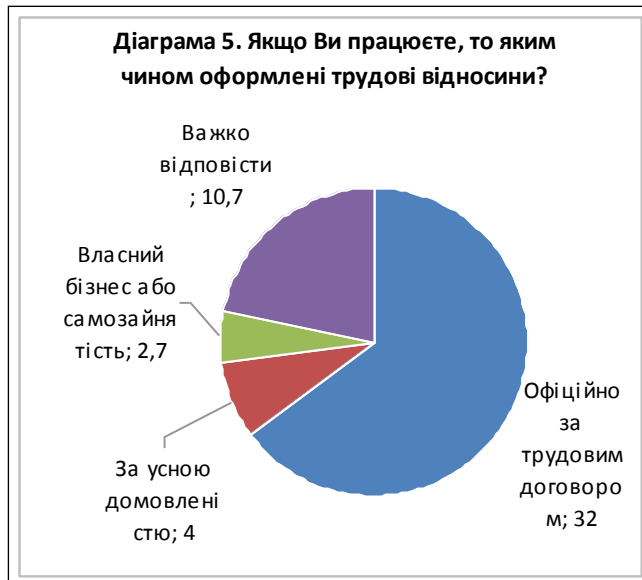


Отже, як бачимо, у громаді значну частину працюючого населення становлять керівники й менеджери, тоді як кваліфікованих фахівців удвічі менше.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви працюєте, то яким чином оформлені трудові відносини?** (див. діаграму 5) дають інформацію про те, що лише 32% жителів Путивльської ОТГ офіційно оформили трудові відносини за договором. І це підтверджує висловлене припущення щодо поширеності неформальної зайнятості. Адже з

цього питання лише 54,7% зазначили, що не працюють, проте 10,7% обрали варіант «важко відповісти». Також бачимо, що серед зайнятих 4% населення оформлені лише за усною домовленістю, що означає відсутність будь-яких гарантій для працівника та неактуальність питання податків.

Досить показовими з огляду на завдання нашого дослідження є відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви не працюєте, то чому?** Діаграма 6 ілюструє причини безробіття та незайнятості з погляду самих респондентів. Найбільш поширеною причиною населення називає «немає підходящої роботи» (29,3%). Відтак досить поширеною причиною є розбіжності між суб'єктивними очікуваннями населення та реаліями ринку праці. Оскільки термін «підходяща робота» є досить абстрактним, то він може включати в себе сукупність критеріїв. Це можуть бути як очікування стосовно кваліфікації, посади, так і заробітної плати, соціального пакету тощо.



Другою групою причин того, що респонденти не працюють є: 12% – не влаштовує рівень оплати; 10,7% – немає вакансій за моєю спеціальністю. Тобто зазначена група причин швидше стосується зовнішніх умов, які меншою мірою залежать безпосередньо від респондента. Таким чином, населення очікує, що їм «забезпечать» високооплачувану роботу за спеціальністю. Подібні патерналістські настрої можуть свідчити про «традиційні» уявлення населення про ринок праці.

І лише невелика третя група причин незайнятості (безробіття) пов'язана з «вимогами стосовно себе». Так, лише 5,3% опитаних зізнаються, що вони не знають, як і де шукати роботу, а 4% – що не мають необхідної кваліфікації чи освіти. А отже, із цією, досить незначною,

частиною населення можна працювати в напрямку навчання (перенавчання чи підвищення кваліфікації), а також підвищення рівня поінформованості щодо джерел пошуку роботи.

Досить значною є частка опитаних, які шукають роботу – 24%. Можна припустити, що ті, хто роботу активно шукає, все ж знаходять прийнятні варіанти, зокрема і за рахунок трудової міграції, або тіньової чи тимчасової зайнятості.

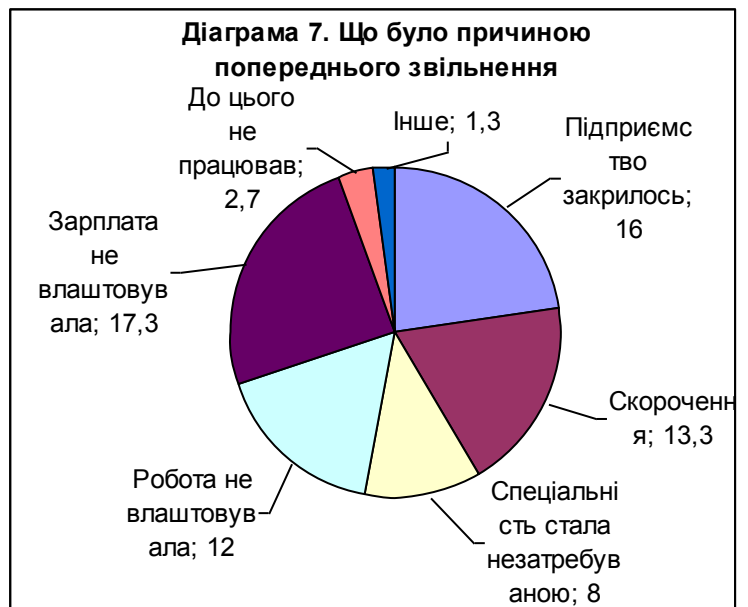
Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то які причини Вашого попереднього звільнення?** (див. діаграму 7) показують реальну ситуацію в громадах, оскільки відповідали на запитання лише ті, хто сьогодні «є у наявності» (припускаємо, що значна частина звільнених уже встигла виїхати на заробітки і в опитуванні участі не брала). Також це питання дозволяє відстежити очікування стосовно роботи у випадку, якщо звільнення було добровільним.

Найчастіше причинами звільнення респонденти називають: добровільне звільнення через незадоволеність зарплатнею (17,3%) і ще 12% звільнилися добровільно через те, що їх з різних причин не влаштувала робота. Тобто, як бачимо, досить поширеною практикою є добровільні звільнення населення, що може свідчити про їх активну позицію в побудові власної кар'єри та зайнятості.

Дослідження також показує, що окрім різноманітних індивідуальних причин, досить поширеними причинами звільнення опитані визначають «Підприємство збанкрутувало і закрилось» (16%), «Скорочення» (13,3%) та «Моя спеціальність стала незатребуваною» (8%). Такі причини є свідченням змін на ринку праці, вивільнення працівників з «попередніх» сфер зайнятості та неготовність населення реагувати на зазначені зміни й шукати нові сфери зайнятості.

За результатами аналізу відповідей на наступне запитання можемо зробити висновок про досить високий рівень налаштованості населення працювати у своєму рідному місті (аж 60%). На запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то де саме хотіли б влаштуватися на роботу?** (див. діаграму 8) лише 5,3% опитаних відповіли, що хочуть працевлаштуватися «в іншій країні», а 4% – «в іншому населеному пункті України». Лише близько 2,7% опитаних не хочуть працевлаштуватися, що може свідчити про високий рівень готовності опитаних до працевлаштування.

Щодо тривалості періоду перебування в стані без роботи, то результати опитування можна вважати досить тривожними. Так, відповідаючи на запитання **Якщо Ви не працюєте, то як довго?** (див. діаграму 9), 22,7% опитаних зазначили, що вони не працюють протягом 6–12 місяців, а і така ж кількість – протягом 3–6 місяців. Тобто кожен другий опитаний, який не

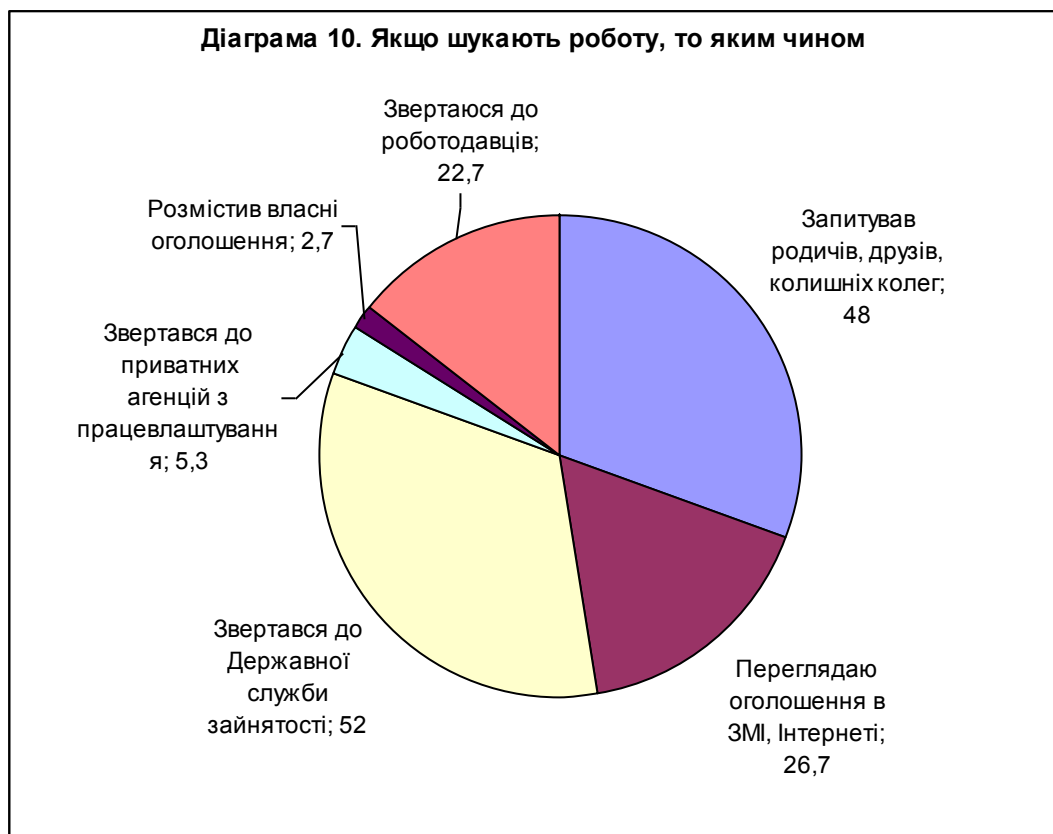
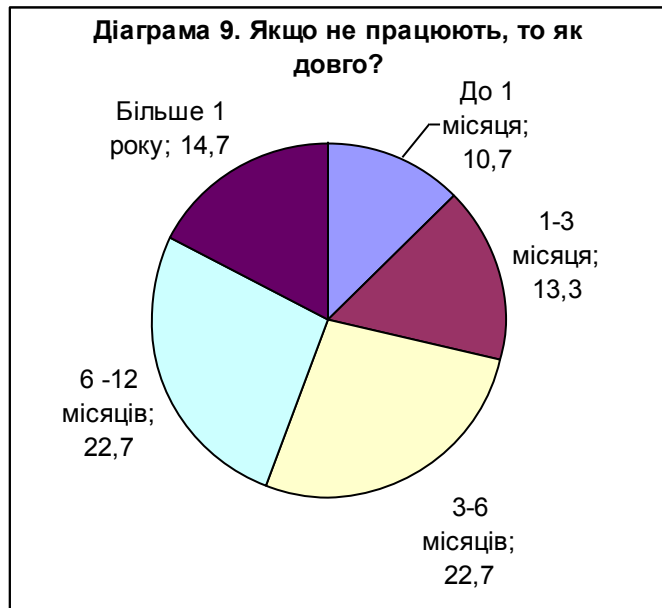


працює, перебуває в цьому стані досить тривалий час, що негативно впливає на рівень кваліфікації, а також психологічну готовність працевлаштовуватися. А враховуючи те, що більше 14% взагалі не працюють вже більше року, то це також може свідчити і про певну «хронічну» незайнятість значної частини населення.

Окремий блок запитань анкети стосувався рівня активності опитаного населення в пошуку роботи й тих кроків, до яких вони вдаються при цьому.

Зазначимо, що у формуванні діаграм за цією частиною даних ми відображаємо лише ті позиції, які стосуються частини респондентів, що на період опитування шукали роботу. Так, відповідаючи на запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то яким чином?** (див. діаграму 10),

кожен другий опитаний (52%) зазначив, що він звертається до Державної служби зайнятості. Тобто ДСЗ охоплює далеко не всю частину населення, що шукає роботу, й має значні резерви щодо збільшення кількості власних клієнтів.



Показовим є також досить вагомий відсоток опитаних, які шукають роботу через родичів, друзів, колишніх колег (48%). Тобто «друга частина» опитаних не надто довіряє державним інституціям, а надає перевагу «перевіреним» особам у питанні працевлаштування. Також досить поширеним джерелом інформації в пошуку роботи є оголошення в ЗМІ, Інтернеті – близько 26% опитаних самостійно шукають роботу через ЗМІ, Інтернет.

Напряму до роботодавців звертаються близько 23% опитаних, що є свідченням не надто їх активної позиції в пошуку роботи.

Тож, як бачимо, переважна частина населення в пошуку роботи покладається на знайомих чи родичів, тобто прагне знайти роботу «по знайомству та рекомендаціях», а також займає не надто активну позицію, просто шукаючи роботу через оголошення та в Інтернеті.

Результати опитування показують, що найважливішим критерієм у пошуку роботи опитані вважають саме рівень заробітної плати. На це вказали аж 41,3% із загальної кількості опитаних у відповіді на запитання

Якщо Ви шукаєте роботу, то які критерії є важливими? (див. діаграму 11). Досить вагомим є показник респондентів, які шукають роботу за місцем проживання. Так, близько 37% опитаних хочуть знайти роботу у своєму ОТГ, що є свідченням про небажання їх виїжджати. Важливими в пошуку роботи для опитаних є також: відповідність спеціальності, кваліфікації (18,7%), соціальний пакет (17%). Дещо нижчі відсотки набирають позиції з перспективою кар'єрного зростання (12%) та гарні умови праці (10,7%). Отже, рівень заробітної плати та наявність роботи в ОТГ є ключовими критеріями для тих, хто шукає роботу.



Запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то з якими труднощами стикалися?** (див. діаграму 12) загалом передбачало 14 варіантів відповіді, проте результати показують вже зазначену орієнтацію передусім на рівень заробітної плати – 41,3% вказали, що основною перешкодою є те, що наявні робочі місця пропонують дуже низьку заробітну плату. А відтак наявні пропозиції на ринку праці не задовольняють тих респондентів, які шукають роботу, через низьку заробітну плату.

Серед другої групи проблем, з якими стикалося населення в пошуку роботи є: брак вакансій за спеціальністю та рівнем освіти, а також вік чи проблеми зі здоров'ям (17,3%), а також – підходящі робочі місця знаходяться в іншому населеному пункті (14%). Тобто ринок праці в Путивльській ОТГ не лише змінився за сферами зайнятості, але й наявні робочі місця не відповідають реальній соціально-демографічній ситуації працездатного населення. Світовий тренд на залучення до роботи людей старшої вікової категорії, а також людей з інвалідністю не підтримується роботодавцями в ОТГ.

Досить значна частина опитаних (близько 9%) зазначає, що вони стикалися із ситуацією, коли роботодавець не бажав приймати їх на роботу. Це може бути свідченням порушення трудового законодавства, а також низьким рівнем правової обізнаності самих респондентів у частині захисту власних прав.

По 4% набрали позиції «малі діти» та «брак професійних навичок та досвіду роботи», що може свідчити про гендерні стереотипи на ринку праці.

Низькі відсотки позиції «брак професійних навичок та досвіду роботи» також можуть свідчити, що опитані вважають свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини існуючих труднощів вбачають скоріше в ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців. Причому респонденти не вбачають кореляції між рівнем досвіду та заробітною платою.



Такий висновок підкріплюється і в процесі аналізу результатів відповідей на наступні запитання. Так, респонденти не надто готові **змінити профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи** (див. діаграму 13). Безумовну готовність висловили лише 8% опитаних, і ще 13% зазначили, що готові, оскільки взагалі люблять пробувати щось нове. Отже, загалом це становить лише 22% тих, хто готовий до більш-менш радикальних змін.



Решта опитаних висловлює або більш обережну позицію «так, якщо це буде не складно і вигідно» (18,7%), або ж висловлюють неготовність до змін, пояснюючи це тими чи іншими мотивами. Так, люди старшого віку вважають, що їм «вже пізно щось змінювати, не дозволяє вік» (аж 32%), а 9,3% (із загальної кількості опитаних незалежно від віку) не готові, бо впевнені, що «це нічого не дасть». Тобто навчання чи підвищення кваліфікації не сприймається населенням як «соціальний ліфт», який здатен забезпечити їх працевлаштування та високий рівень доходу.

Така впевненість у безрезультатності будь-яких кроків щодо зміни профілю діяльності може бути свідченням уже наявного досвіду та високого рівня розчарування, оскільки простежується й у відповідях на запитання **Чи готові Ви додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** (див. діаграму 14). Так, 36% опитаних зазначили позицію «мабуть ні, бо вже пізно, не дозволяє вік»; і ще 13% – «скоріше ні, бо це нічого не дасть». Тобто кожен другий респондент не готовий не просто перенавчатися, але й додатково вчитися чи підвищувати власну кваліфікацію.

Безумовно готові вчитися, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи лише 17,3% опитаних. 18,7% готові до навчання за умови, «якщо це буде не складно». Таку позицію можна віднести скоріше до неготовності, адже свідчить про те, що потенційні зміни вже насторожують і лякають, а будь-які складності і перепони, без яких неможливе просування на складному і мінливому ринку праці, лише посилять невпевненість і демотивують.

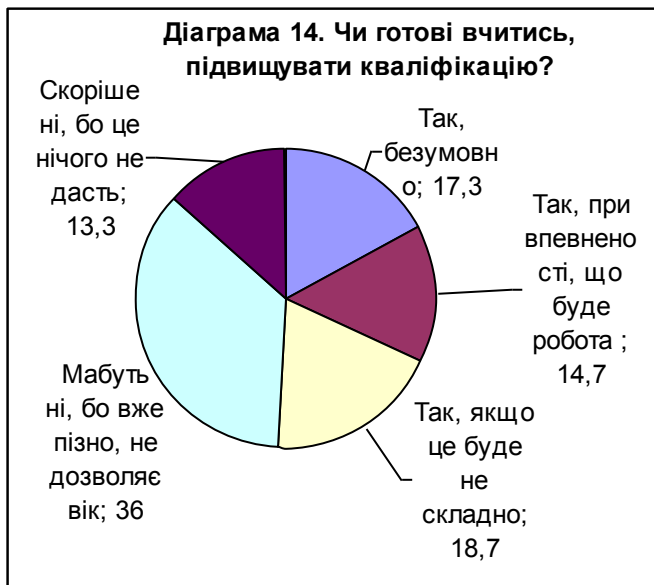
14,7% готові навчатися за умови, якщо «будуть впевнені, що буде робота за новою спеціальністю». Тобто фактично лише третина опитаних готова навчатися і перекваліфіковуватися заради кращої роботи, тобто самостійно вдосконалюватися, а не очікувати змін на ринку праці.

Усі зазначені позиції (а особливо остання) можна вважати досить критичними не лише з огляду на нинішню ситуацію на ринку праці ОТГ, але й з погляду скептичного сприйняття освіти, а також стану справ у системі освіти. Респонденти не впевнені, що під час навчання вони отримають реальні навички, що зробить їх конкурентоздатними на ринку праці.

На запитання **Які професійні курси чи програми підвищення кваліфікації Ви готові пройти задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** 48% опитаних відповіли, що взагалі не готові заради цього йти вчитись, що є підтвердженням попередніх результатів.

Одночасно можемо визначити й пріоритетні напрямки: 10,7% опитаних обрали б курси автошколи; по 9,3% – англійської мови та комп'ютерної грамотності; 8% – комп'ютерні курси для просунутих користувачів та 5,3% курси бух. обліку. А от курси для отримання робітничих спеціальностей обрали б лише 2,7% опитаних, хоча саме вакансії цього спрямування найчастіше є на ринку праці.

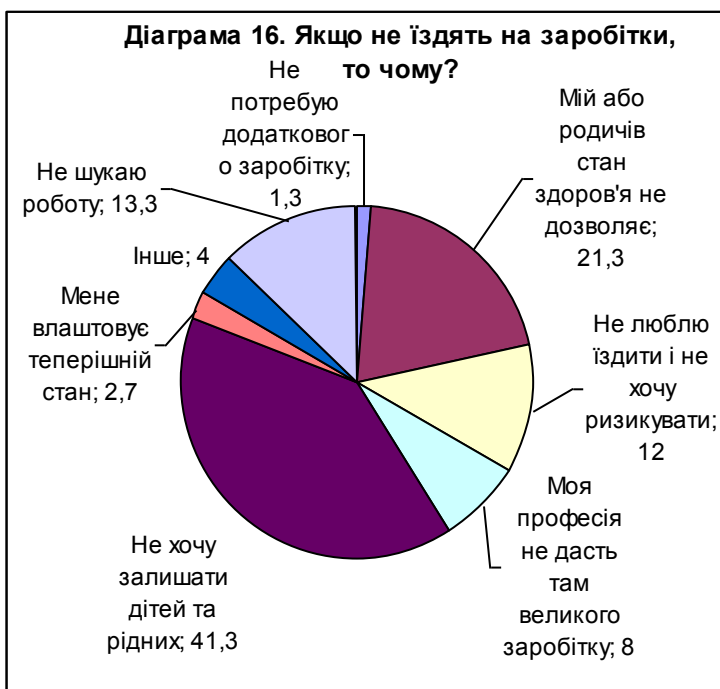
Отже, попри високі показники тих, хто взагалі не готовий йти вчитись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи, усе ж значна частина опитаних бажає отримати знання та навички в сучасних сферах, що може свідчити про їхнє бажання підвищити власну вартість на ринку праці та зайняти нові ніші.



Аналіз результатів відповідей респондентів на запитання **Якщо Ви плануєте шукати роботу за межами Вашого міста чи країни, то з яких причин?** (див. діаграму 15) дозволяє зробити висновок про високий рівень потенційної готовності виїхати за межі міста (ОТГ). Лише 26,7% опитаних зазначили, що вони планують залишитися працювати у своєму місці. Проте ті, хто шукає роботу за межами власного ОТГ, пояснюють це: складністю знайти роботу у своєму місті (21,3%), можливістю там заробляти більше (9,3%). Тобто наявність робочих місць і вищий рівень заробітку є основними чинниками, що зумовлюють трудову міграцію.



Про безумовну цінність родинних зв'язків та затишку для значної частини населення Путивля свідчить показник в 41,3% тих, хто не їде на заробітки за межі міста, тому що не хоче залишати дітей та рідних (див. діаграму 16). При цьому 21,3% зазначають, що не їздять на заробітки за межі ОТГ через стан власного здоров'я чи своїх рідних. Не хочуть ризикувати 12%, а 8% вважає, що їхня професія не дасть високого заробітку.



Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви чи Ваші рідні виїжджаєте на заробітки, то ким працюєте (працюють) там?** дають змогу зрозуміти реальну ситуацію щодо зайнятості населення за межами ОТГ.

Так, лише 41,3% опитаних зазначають, що вони чи їх родичі не виїжджали на заробітки. Решта ж, близько 58%, відповідали на це питання ствердно. Тобто практично кожна друга сім'я в Путивльській громаді має заробітчанина.

Отримані результати показують, що найбільш поширеними сферами зайнятості заробітчанин-путивлян є будівництво (18,7%), сфера торгівлі та обслуговування (10,7%), робота робітником, водієм (6,7%), сільськогосподарським працівником (4%). Ще загалом близько 8% працюють по догляду за хворими і літніми людьми, а також різноробочими чи прибиральниками. Тобто більшість зазначених сфер зайнятості заробітчанин передбачають низьку кваліфікацію (хоча можна припустити, що на у цих сферах працюють і люди освічені). А от за спеціальністю та рівнем кваліфікації працює загалом лише менше 3% тих, хто виїжджає (1,3% – вчитель, лікар, 1,3% – інженер, програміст).

Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштовуватися не за місцем проживання. Так, 21% опитаних готові відмовитися від

виїзду на заробітки в разі, якщо з/п буде в розмірі 10000–15000 грн, а ще 16% – у розмірі вище 15000 грн. Також 13% готові відмовитися від заробітків за умови з/п 8000–10000 грн.

Значним чинником, що впливає на рівень трудової міграції, є стабільність у країні. У разі стабільності 18% опитаних будуть шукати роботу за місцем проживання.

Наступне питання дозволяє нам зрозуміти відчуття респондентів та рівень їх задоволеності нинішньою ситуацією (див. діаграму 17). Так, 38% опитаних стверджують, що їх не влаштовує нинішній рівень заробітку, проте вони не бачать виходу. Тобто ця частина населення може відчувати певний рівень зневіри й розчарування.

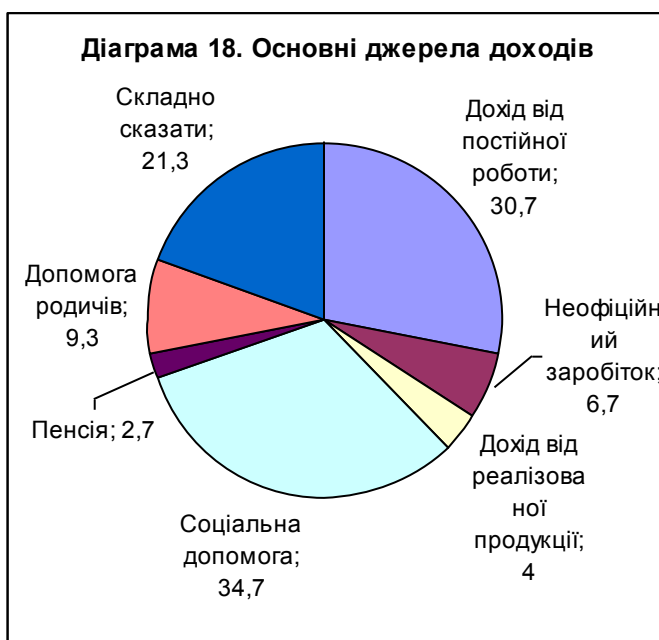
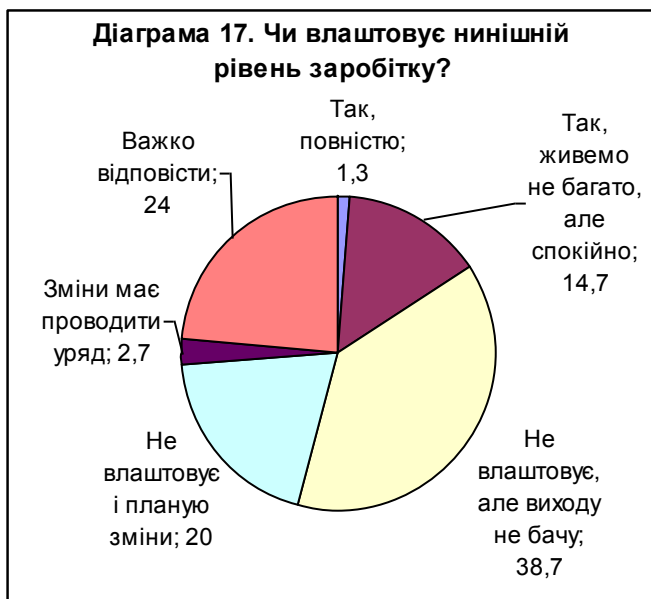
До активних змін готові 20% опитаних, які стверджують, що їх не влаштовує рівень заробітку, проте вони планують зміни.

14,7% вважає, що вони живуть не багато, проте спокійно, тому їх влаштовує рівень заробітку.

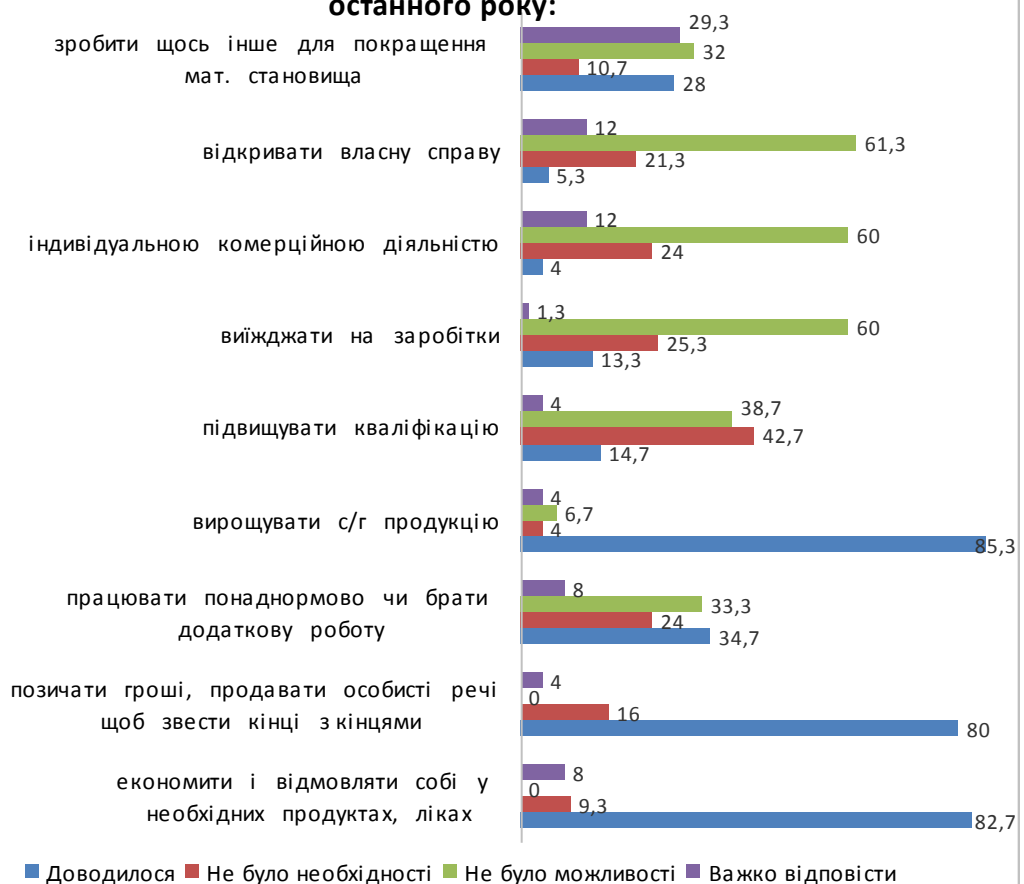
Лише для 30% опитаних основним джерелом доходу є дохід від постійної роботи, і аж для 34% – це соціальна допомога (див. діаграму 18), тому втрата будь-яких пільг є основним демотиватором населення у працевлаштуванні. В умовах нестабільного ринку праці соціальна допомога сприймається як єдине стабільне джерело доходу. Тому населенню краще відмовитися від офіційної роботи чи роботи, яка буде давати мінімальний заробіток, аби тільки не втратити соціальних виплат.

Проведене опитування дозволяє відстежити прийнятні для респондентів моделі виживання й підтверджує загальний низький рівень доходів, що змушує вдаватися до різноманітних засобів. Так, 82,7% стверджують, що протягом останнього року їм доводилося економити й відмовляти собі в необхідних продуктах, ліках; і ще 80% позичали гроші, продавали речі, щоб звести кінці з кінцями. 34,7% брали додаткову роботу, 85,3% виробляли сільськогосподарську продукцію на власних ділянках (див. діаграму 19).

Більшість опитаних вважають, що не було можливості відкрити власну справу (61%), займатися індивідуальною комерційною справою та виїждати на заробітки (по 60%).



Діаграма 19. Доводилося чи не доводилося Вам протягом останнього року:



Зазначені результати можуть свідчити про поширення серед населення «психології бідності». Адже в умовах економічної скрути вони схильні економити й відмовляти собі в задоволенні базових потреб чи позичати кошти замість того, щоб шукати способи збільшення доходів.

45% опитаних зазначили, що їм вистачає коштів лише на комунальні послуги та продукти харчування; 30% – на продукти й ліки; 29% – здебільшого на продукти й одяг.

Варто зазначити, що попри загальну налаштованість працювати у своїй ОТГ значна частина опитаних не бачить потенційно привабливих сфер для створення робочих місць у своєму місті (див. діаграму 20). Тому можна припустити, що настрої населення не надто оптимістичні, особливо – у сфері працевлаштування. Так, 41% опитаних не можуть визначити привабливі сфери для створення робочих місць в їхньому ОТГ, а ще 20% взагалі вважають, що таких сфер нема. Традиційно привабливими сферами вважають оптову торгівлю (16%) і сільське господарство (13%).



3.6.8 Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування у Путивльській ОТГ

У Путивльській ОТГ і в районі в цілому спостерігається типова для області та України ситуація: зменшення загальної кількості населення, що постійно проживає в регіоні; зменшення народжуваності; зменшення кількості працездатного населення; висока міграційна динаміка; низький рівень заробітних плат; збільшення соціального навантаження.

Говорячи про ринок праці району, доцільно зауважити, що рівень офіційного безробіття досить низький і кількість вакансій, які пропонує центр зайнятості, зростає. Водночас поширеним явищем є неофіційна зайнятість. У Путивлі існує досить великий потенціал робочої сили, кількість працездатного населення тут становить 68,7% від загальної кількості мешканців. Інша справа, що подекуди ці люди не в змозі зреалізувати себе не стільки через брак роботи, скільки через низький рівень її оплати, а також через умови праці. Це, зокрема, пояснює той факт, що пропонувані центром зайнятості вакансії, не завжди затребувані потенційними робітниками, яким вигідніше бути незайнятими і «перебиватися» ситуаційним заробітком або заробітком за межами міста, області, країни.

Незважаючи на порівняно низькі показники офіційного безробіття, в ОТГ переважає незайняте населення (60%), причому безробіття в Путивлі має скоріше «жіноче обличчя». Офіційно оформила трудові відносини за договором лише третина населення. Безробіття має «хронічний» характер та в середньому перевищує 6 місяців.

Державний сектор залишається одним з найбільших, де зайняте місцеве населення. Тому можна очікувати, що будь-які скорочення державного сектора будуть спричинити суспільне невдоволення й збільшення безробіття. Приватний сектор недостатньо розвинутий в громаді, і частка зайнятих в ньому удвічі менша. Тобто приватний сектор є резервом у громаді, який може сприяти скороченню безробіття.

Основна кількість робочих місць у громаді зосереджена в освіті, охороні здоров'я, оптовій та роздрібній торгівлі. Значною частиною працездатного населення є керівники й менеджери та низькокваліфіковані працівники в приватній сфері, тоді як частка кваліфікованих фахівців удвічі менша.

Основними суб'єктивними причинами безробіття є відсутність підходящої роботи та низький рівень оплати. Зокрема найбільш поширеними причинами звільнення (на час опитування, адже пік закриття підприємств уже минув) є: добровільне звільнення через незадоволеність зарплатнею та через те, що не влаштувала робота.

Переважна частина населення хоче працевлаштуватися в себе в місті й шукає роботу через ДСЗ та знайомих. Головним критерієм у пошуку роботи є рівень заробітної плати.

Населення не надто готове змінювати профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи, а також навчатися чи перенавчатися. Лише третина опитаних готова навчатися й перекваліфіковуватися заради кращої роботи, тобто самостійно вдосконалюватися, а не очікувати змін на ринку праці.

Ті, хто шукає роботу за межами власного ОТГ, пояснюють це складністю знайти роботу у своєму місті, можливістю там заробляти більше. Тобто наявність робочих місць і вищий рівень заробітку є основними чинниками, що спричиняють трудову міграцію. Практично кожна друга сім'я в Путивлі має заробітчанина.

Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштуватися не за місцем проживання. Готові відмовитися від виїзду на заробітки в разі, якщо з/п буде в розмірі 10000–15000 грн. А також стримуючим чинником трудової міграції є стабільність у країні.

Оскільки соціальна допомога переважає в населення (для третини працездатного населення це є основним джерелом доходу), тому втрата будь-яких пільг є основним демотиватором населення у працевлаштуванні. В умовах нестабільного ринку праці соціальна допомога сприймається як єдине стабільне джерело доходу. Тому населенню краще відмовитися від офіційної роботи чи роботи, яка буде давати мінімальний заробіток, аби тільки не втратити соціальних виплат.

Серед населення спостерігається поширення «психології бідності». Адже в умовах економічної скрути люди схильні економити й відмовляти собі в задоволенні базових потреб чи позичати кошти замість того, щоб шукати способи збільшення доходів. Можна також говорити про зростання негативних очікувань населення щодо розвитку економіки та особистого матеріального становища, оскільки жителі майже не бачать потенційно привабливих сфер для створення робочих місць у своїй громаді.

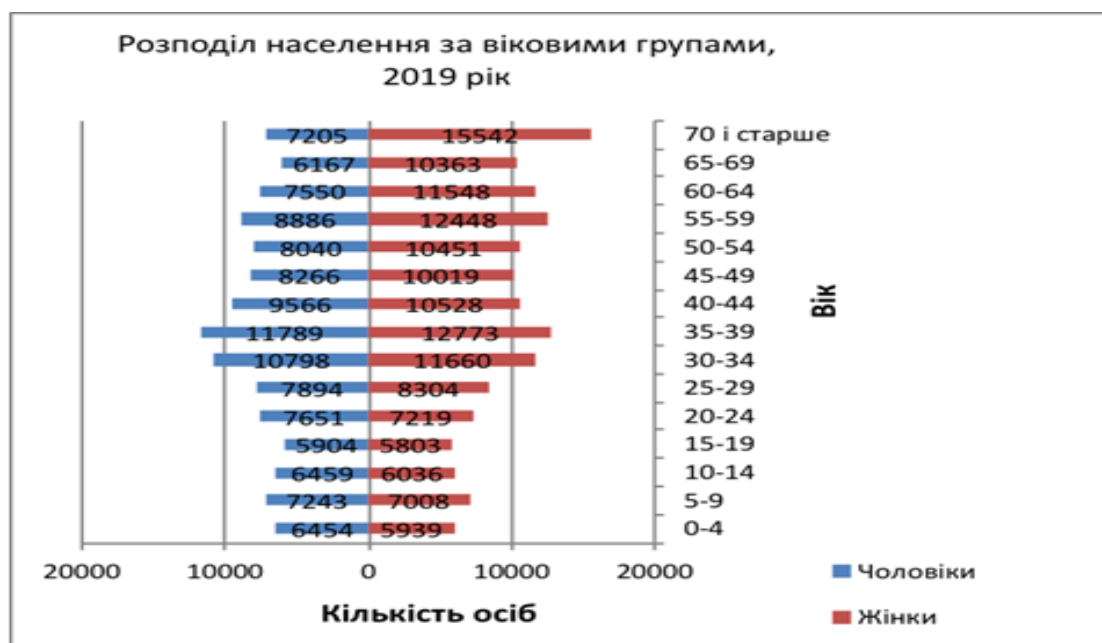
3.7 Сумська міська об'єднана територіальна громада

3.7.1 Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ

Сумська міська територіальна громада створена 24 квітня 2019 року. І більшість статистичної інформації щодо руху постійного населення, і працездатного населення зокрема, дається в розрізі м. Сум. З огляду на завдання нашого дослідження щодо цієї громади така ситуація не є проблемою, оскільки у структурі населення Сумської ОТГ переважну кількість становить міське населення (м. Суми, 99%), частка сільського населення є незначною (1%). Загальна чисельність наявного населення Сумської ОТГ, за оцінкою на 1 грудня 2019 р., становила 265 513 осіб.

Аналізуючи динаміку загальної кількості населення Сумської ОТГ, зазначимо, що кількість населення зменшується за останні 5 років. Так, загальна кількість населення Сумської ОТГ у 2015 році становила 270 777 осіб, а у 2019 році – 265 513 осіб. Зменшення загальної кількості населення за період 2015–2019 років становить 5264 особи (1,98%), і це з урахуванням поповнення.

За статевим розподілом у громаді переважають жінки – 145 641 особа (55%), чоловіків налічується на 10% менше – 119 872 (45%).



Є певні особливості і в розподілі населення за віковими групами (див. рисунок 26). Для аналізу вікової структури громади важливо зазначити переважання чоловіків у групі активного віку 30–39 років, а також значну диспропорцію між чоловіками та жінками у віці старше 70 років. Так, чоловіків у цьому віці зареєстровано 7205, а жінок 15 542, що на 216% більше.

Протягом 2019 року кількість зареєстрованих новонароджених – 1996 осіб, а кількість смертей – 3433. Отже, загалом по м. Суми скорочення населення відбулося на рівні 1437 осіб, що становить 0,5% від загальної кількості населення. Позитивним є показник зменшення кількості смертей дітей у віці до 1 року: якщо у 2000 році по м. Суми цей показник був 27 осіб, то у 2018 році він зменшився до 9.

Окрім зменшення кількості населення, варто зазначити тенденцію до зменшення питомої ваги молодого населення за рахунок збільшення старшого. Якщо загальна кількість населення старше 60 років у 2015 році становила 54 036 осіб, то у 2019 році вже 58 375, що на 4339 осіб більше. Ця тенденція є вкрай негативною та призводить до зменшення потенційного трудового ресурсу громади.

Отже, основним трендом демографічної ситуації в Сумській ОТГ є зменшення загальної кількості населення (майже на 2% за період 2015–2019 років), а також його постійне старіння. Особливої уваги потребує дисбаланс у кількості чоловіків та жінок у віці старше 70 років, оскільки кількість жінок у цьому віці є більшою у два рази ніж чоловіків. І хоча у всіх громадах таке переважання є вираженим і пояснюється нижчою тривалістю життя чоловіків, з урахуванням масштабів міста і потенційного зростання цієї вікової групи можна припустити необхідність додаткових кроків з боку місцевого самоврядування для забезпечення соціальної підтримки цієї частини населення.

3.7.2 Характеристика працездатного населення ОТГ

Для комплексної характеристики працездатного населення Сумської ОТГ ми будемо користуватися чотирма базовими поняттями: 1) населення працездатного віку; 2) чисельність працездатного населення; 3) чисельність зайнятого населення; 4) кількість безробітних та рівень безробіття.

До категорії населення працездатного віку ми відносимо вікову групу 15–59 років. У 2019 році всього в Сумській громаді населення працездатного віку налічувалося 167 999 осіб, що на 6,4% менше від показника 2015 року. Серед цієї категорії населення переважають жінки – 53%, чоловіків, відповідно, 47%.

Таблиця 6.1 – Динаміка чисельності населення працездатного віку Сумської ОТГ (Суми до 2019 р.) за період 2015–2019 років

	2015 р.		2016 р.		2017 р.		2018 р.		2019 р.	
Всього	179383		176561		173091		170420		167999	
З них	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
	83181	96202	82068	94493	80683	92408	79704	90716	78794	89205
У %	46,37	53,63	46,48	53,52	46,61	53,39	46,77	53,23	46,90	53,10

Працездатне населення ми розглядаємо як те, що охоплює віковий діапазон 20–59 років, тобто за винятком частини, яка ще вчиться. У 2019 році загальна кількість працездатного населення в Сумській ОТГ – це 156 292 особи, що становить 59% від загальної кількості населення. У структурі працездатного населення налічувалось 72 890 чоловіків (47%) та 83402 жінки (53%).

У динаміці 2015–2019 років (див. таблицю 41) відмічаємо скорочення чисельності працездатного населення на 8883 особи (5,7%), що значно перевищує скорочення загальної кількості населення – 5264 особи (1,98%).

Таблиця 6.2 – Динаміка чисельності працездатного населення Сумської ОТГ (Суми до 2019 р.) за період 2015-2019 років

	2015 рік		2016 р.		2017 р.		2018 р.		2019 р.	
Всього, 20-59 р.	165175		163230		160839		158679		156292	
З них	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
	76324	88851	75521	87709	74566	86273	73747	84932	72890	83402
У %	46,21	53,79	46,27	53,73	46,36	53,64	46,48	53,52	46,64	53,36

3.7.3. Рівень зайнятості

Кількість зайнятих працівників визначається з урахуванням штатних, позаштатних і неоплачуваних (власників, засновників підприємства та членів їх сімей) працівників підприємств громади. Так, за результатами 2018 року, кількість зайнятих працівників в Сумській ОТГ становила 51960 осіб, це 33% від загальної кількості працездатного населення.

Таблиця 6.3. – Кількість зайнятих працівників та відношення до загальної чисельності працездатного населення Сумської ОТГ

	2015	2016	2017	2018
Кількість зайнятих працівників	55109	53274	54238	51960
% від загальної кількості працездатного населення	33	33	34	33

Таким чином, за період 2015–2018 років має місце падіння кількості зайнятих працівників на 3149 осіб, що становить 6%. Водночас, якщо взяти до уваги паралельне падіння кількості працездатного населення, то за чотири роки отримуємо стабільне значення співвідношення кількості зайнятих працівників до загальної кількості працездатного населення (33%).

Таблиця 6.4. – Динаміка кількості зайнятих чоловіків та жінок

2015		2016		2017		2018		
Всього осіб	55109	53274	53274	54238	54238	51960	51960	
	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
	25570	29539	24719	28555	24852	29386	24473	27487

У структурі зайнятого населення відмічаємо синхронне зменшення кількості чоловіків та жінок. За період 2015–2018 років кількість зайнятих жінок зменшилася на 2052 особи, що становить 7,5%. Чоловіче зайняте населення за цей період зменшилось на 1097 осіб, що становить 4,5%. Отже, відмічаємо, що чисельність жіночого зайнятого населення за останні чотири роки зменшується швидшими темпами, ніж чоловічого.

Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ, організацій (із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб) у II кварталі 2019 року становила 71,2 тис. осіб, що на 11,4% менше на відповідний час 2018 року (80,4 тис. осіб). При цьому можна простежити й досить загрозливі тенденції. Так, за період з 2000 по 2017 рік середньооблікова кількість штатних працівників по м. Суми скоротилась майже на 34 тис. осіб, а кількість зайнятих працівників на підприємствах міста зменшилася майже у два рази.

У 2018 році в м. Суми було зареєстровано 2601 безробітного, що майже на 500 більше, ніж у 2017 році. У розрізі тривалості зареєстрованого безробіття необхідно зазначити, що до 1 місяця зареєстровано 502 особи; від 1 до 3 місяців – 745 осіб; від 3 до 6 місяців – 697 осіб; від 6 до 9 місяців – 458 осіб; від 9 до 12 – 139 осіб; 12 місяців і більше – 60 осіб. Отже, середня тривалість безробіття в Сумській ОТГ становить 4 місяці⁸⁶.

Рівень безробіття визначається відношенням кількості безробітних до чисельності працездатного населення. Так, за результатами 2018 року рівень безробіття в Сумській громаді був на рівні 1,6%; у 2017 та 2016 роках цей показник становив 1,3%, а в 2015 році – 2,1%. Відтак офіційний рівень безробіття в громаді є вкрай низьким, однак за результатами наших фокус-групових досліджень реальний рівень безробіття є на порядок вищим (кожний третій житель).

Таблиця 6.5 – Динаміка кількості безробітних та рівень безробіття в Сумській ОТГ (2015-2018 роки)

	2015 рік		2016 р.		2017 р.		2018 р.	
Усього	3400		2190		2123		2601	
З них	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок
	1242	2158	945	1245	901	1222	1082	1519
У %	2,1		1,3		1,3		1,6	

⁸⁶ Звіт з виконання робіт із розроблення науково-технічної продукції “Розроблення прогнозу економічного і соціального розвитку міста Суми на середньостроковий період” . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://smr.gov.ua/images/documents/Strategia/Rozroblenna_prognozu_ekonomichnogo_i_socialnogo_rozvitku_mista__Su_m_na_serednostrokovij_period.pdf].

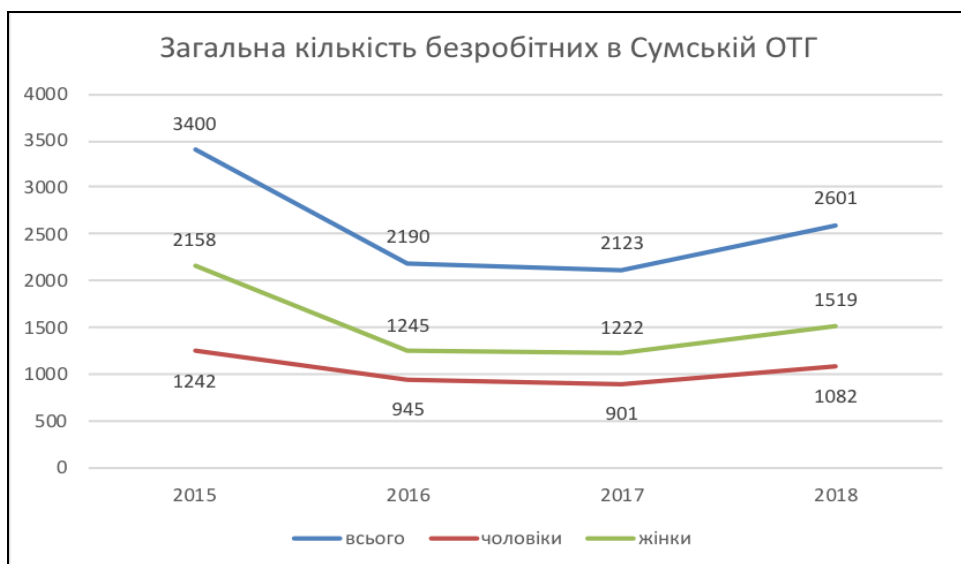
Структурні зрушення у віковому складі населення Сумської ОТГ свідчать про стійку тенденцію старіння населення, що неодмінно вестиме за собою й зрушення в структурі робочої сили.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що кількість зайнятих працівників поступово скорочується (у середньому за аналізований період зменшувалася на 3,86% за рік). Кількість безробітних працівників також зменшується за аналізований період по м. Суми (у середньому на 7% за рік). Така ситуація зумовлена різними чинниками, зокрема складним економічним становищем як країни в цілому, так і регіону, адже він вважається депресивним, як наслідок – збитковістю чи банкрутством суб'єктів господарювання, підвищенням міграції працездатного населення тощо. У розгляді питань зайнятості не потрібно забувати, що значна частина населення працює на умовах так званої «тіньової» зайнятості (за підрахунками різних експертів, вона може бути в межах 25-30% від загальної кількості зайнятого населення).

Більш детальне розуміння ситуації на ринку праці в м. Суми за окремими секторами діяльності маємо в результаті аналізу динаміки зміни навантаження на одне робоче місце. Цей показник розраховується як частка між чисельністю безробітних громадян, які перебували на обліку служби зайнятості станом на кінець року, та потребою в працівниках у таких галузях: переробна, добувна галузі, оптова та роздрібна торгівля, освіта та охорона здоров'я, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, харчування, транспорт, фінансова та страхова діяльність.

Щодо кількості безробітних, то, за розрахованими прогнозами, вона буде скорочуватися. Незважаючи на те що ця тенденція є позитивною, потрібно робити поправку на «тіньову» зайнятість, що значно поширена на ринку праці, а також на трудову міграцію, що спричиняє переїзд частини населення на іншу територію.

Як підсумок, зазначимо, що демографічна ситуація та ситуація на ринку праці відображають негативні тенденції, що характерні для м. Сум та призводять до втрати значної частини трудового потенціалу. Без нього майже неможливо покращити соціально-економічне становище міста та регіону в цілому. Ігнорування цих проблем буде породжувати низку негативних тенденцій в економічній та соціальній сферах.



3.7.4 Соціальне навантаження на працюючих

У Сумській ОТГ в достатній кількості представлені соціальні категорії, які потребують підтримки від держави. У 2019 році 34857 домогосподарств отримали субсидії на оплату житлово-комунальних послуг. Це найнижчий показник за останні 5 років: у 2015 – 58637, у 2016 – 70118, у 2017 – 75151, у 2018 – 40513. Як бачимо, у період 2015–2017 років кількість

домогосподарств, які отримували субсидію зросла на 16514, що становить 22%. А вже починаючи з 2018 року, ця кількість різко спадає (на 46% за період 2017–2018 років).

Таблиця 6.6 – Кількість домогосподарств, які отримували субсидію

	<i>Кількість домогосподарств, які отримали субсидії у грудні</i>				
	2015	2016	2017	2018	2019
Сумська ОТГ	58637	70118	75151	40513	34857

Аналогічну тенденцію маємо з кількістю малозабезпечених сімей, яким призначено допомогу. Так, за результатами 2018 року допомогу отримали 4128 сімей, що на 817 менше (17%) ніж у 2017 році та на 906 менше (18%) ніж у 2015 році. Як і в попередньому аналізі, таку тенденцію пояснюємо ускладненням процедури отримання субсидії та допомоги, що зменшує кількість сімей, які юридично можуть претендувати на допомогу.

Таблиця 6.7 – Кількість малозабезпечених сімей, яким призначено допомогу

	<i>Кількість сімей, яким призначено допомогу</i>			
	2015	2016	2017	2018
Сумська ОТГ	5034	5593	4945	4128

Також держава виділяє кошти на підтримку новонароджених. У 2019 році в громаді дітей до 4-х років налічувалося 12393 особи, що становить 7,9% від загальної кількості працездатного населення. У динаміці 2015–2019 років помітним є зменшення кількості дітей у віці до 4-х років на 1782 особи, що становить 13%. З одного боку, це зменшує навантаження на бюджет за рахунок зменшення необхідних коштів на допомогу при народженні, з іншого ж – це є складовою загального зменшення кількості населення громади. Також варто зазначити зменшення частки дітей до 4-х років щодо працездатного населення з 8,6% у 2015 році до 7,9% у 2019 році.

Таблиця 6.8. – Кількість дітей до 4-х років

	2015	2016	2017	2018	2019
діти до 4-х років	14175	14303	13957	13284	12393
% від працездатного	8,6	8,8	8,7	8,4	7,9

У 2019 році в громаді налічувалося 58375 людей пенсійного віку, що становить 37,4% у відношенні до загальної кількості працездатного населення. Ця соціальна категорія зросла на 4339 осіб за 4 роки (7%).

Таблиця 6.9. – Кількість осіб пенсійного віку

	2015	2016	2017	2018	2019
пенсіонери	54036	54882	55813	56962	58375
% від працездатного	32,7	33,6	34,7	35,9	37,4

3.7.5 Трудова міграція

За результатами 2018 року міграційні процеси по ОТГ характеризувалися міграційним приростом: за всіма потоками міграції до громади прибули 5567 осіб, а вибули 5167 осіб, тобто приріст склав 400 осіб (7%). За попередні роки ситуація була іншою: у 2015 році міграційний приріст був від'ємним – 229 осіб (5%); у 2016 році від'ємний приріст склав 1065 осіб (28%); у 2017 році також реєструвалося від'ємне значення приросту – 106 осіб (2,6%).

Таблиця 6.10.– Кількість прибулих та вибулих за всіма потоками міграції у 2015–2018 роках

	2015		2016		2017		2018	
	кількість прибулих	кількість вибулих	кількість прибулих	кількість вибулих	кількість прибулих	кількість вибулих	кількість прибулих	кількість вибулих
Сумська ОТГ	4449	4678	2707	3772	4057	4163	5567	5167

Отже, за період 2015–2017 років ми констатуємо відтік жителів на рівні 2,6-28%, однак у 2018 році ситуація змінюється міграційним приростом на рівні 7%. Таку ситуацію можна пояснити передусім зменшенням міждержавної міграції (відтоку за кордон) та збільшенням внутрішньої регіональної міграції (приплив з інших населених пунктів).

Проте ці показники, як показують результати опитування, не надто відповідають реальній ситуації з міграцією, особливо у частині працездатного населення.

3.7.6 Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування

Діаграма 1 ілюструє відповіді опитаних жителів Сумської ОТГ на запитання **Чи працювали вони протягом останнього місяця?** і дозволяє сформулювати загальне бачення ситуації із працевлаштуванням. Як бачимо з діаграми, близько 30% опитаних не працювали з тих чи інших причин і близько 70% відповіли ствердно.



Серед тих, хто працював, близько 32,1% – на державному підприємстві; 24,4% – працювали за наймом, індивідуально (самостійно чи в окремих громадян) або на власному підприємстві, тоді як мали тимчасову роботу близько 7,9% опитаних. Відтак у Сумах державний сектор залишається одним з найбільших, де зайняте місцеве населення. Тому можна

очікувати, що будь-які скорочення державного сектора будуть спричинити суспільне невдоволення й збільшення безробіття. Також бачимо, що приватний сектор недостатньо розвинутий в громаді і частка зайнятих у ньому майже удвічі менша. Тобто приватний сектор є резервом в громаді, який може сприяти скороченню безробіття. Серед опитаних лише 6,4% протягом останнього місяця активно шукали роботу і ще 2,6% не працювали і не бажають працювати, що може свідчити про низький рівень мотивації до працевлаштування на фоні досить таки високого рівня безробіття.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви працюєте, то де саме?** (див. діаграму 2) дозволяють не лише частково сформулювати уявлення про те, де саме працевлаштовуються жителі ОТГ, але й опосередковано визначити реальні відсотки тих, хто не працює.

У контексті проведеного опитування ми можемо говорити про те, що 62,1% опитаного населення працює у своєму ОТГ. Враховуючи те, що частина активного населення працює за його межами, можна припустити, що значна частина населення не взяла участь в опитуванні і не потрапила в зону уваги інтерв'юєрів. Саме тому маємо й такі низькі відсотки тих, хто працює за межами Сум, хоча опитування велось і в робочі дні, і у вихідні з розрахунком охопити тих, хто приїздить додому на вихідні.

При цьому відсотки тих, хто на цей час з тих чи інших причин не працює, а це 28,8% опитаних, можна вважати реальними, хоча допускається, що певна частина з них таки працюють (самозайняті) не офіційно.

Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то в якій сфері?** (див. діаграму 3) дають уявлення про те, де зосереджена сьогодні основна кількість робочих місць.

Це освіта та охорона здоров'я (14,2%), промисловість і будівництво (11,5%), оптова та роздрібна торгівля (8,3%), надання інших видів послуг (7,6%), транспорт і ремонт (4,9%), культура, мистецтво, спорт (3,9%) і по 3,3% – фінанси, страхування, операції з нерухомістю та професійна, наукова й технічна діяльність.

Як бачимо, значна частина працездатного населення зайнята в «бюджетному секторі», зокрема в системі освіти та охорони здоров'я, а другу позицію займає промисловість і будівництво.

Зазначимо, що лише 1,8% за даними проведеного опитування працюють у сфері ІТ, інформації та телекомунікацій. І для міста, яке позиціонує себе як майбутнє SMART, а також уже сьогодні є центром підготовки фахівців для ІТ-сфери, такі відсотки є аж надто низькими. Можна припустити, що ця частина фахівців або працюють за межами міста, або ж у Сумах, але «неформально» чи віддалено на інші міста та держави.





Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то яким є Ваш статус?** (див. діаграму 4) підтверджують показники безробіття на рівні 29%. Можна припустити, що в цій категорії є багато тих, хто насправді працює, але неофіційно, не афішуючи свого статусу.



Серед тих, хто працює, найчастіше зустрічаються із статусом: фахівці у сфері освіти, медицини (13,6%), працівники сфери торгівлі й послуг (9,6%), вищі державні службовці, керівні

менеджери та найпростіші професії (по 7,5%), а технічні службовці – 6%. Тобто, як бачимо, у громаді значною частиною працездатного населення є працівники в системі охорони здоров'я та освіти, а також малокваліфіковані фахівці.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви працюєте, то яким чином оформлені трудові відносини?** (див. діаграму 5) дають інформацію про те, що лише 44,2% сумчан офіційно оформили трудові відносини за договором.

Також бачимо, що серед зайнятих аж 14% населення оформлені лише за усною домовленістю, що означає відсутність будь-яких гарантій для працівника та неактуальність питання податків. Власний бізнес мають 6,7% опитаних. Також варто наголосити, що близько 19% опитаних, які відзначили позицію «важко відповісти», демонструють «тінізацію» зайнятості, яка сягає більше 30% (ураховуючи відповіді стосовно зайнятості за домовленістю). І лише 16,8% зазначили, що вони не працюють. Тобто це може бути реальною непрацюючою частиною населення.



Досить показовими з огляду на завдання нашого дослідження є відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви не працюєте, то чому?** Діаграма 6 ілюструє причини безробіття та незайнятості з погляду самих респондентів.

Зазначимо, що відповідаючи на це питання, 57,8% опитаних зазначили, що працюють. Тому для більш зручного сприйняття ми відобразили на діаграмі 6 показники лише тих респондентів, які на час опитування не працювали.

Найбільш поширеними причинами такої ситуації опитані називають «відсутність потреби у роботі, оскільки є інші засоби» (7,4%) та «немає підходящої роботи» (5,5%). Зазначені позиції є близькими і, знову ж таки, підтверджують як низький рівень мотивації до роботи, так і високий рівень тінізації зайнятості.

До більш-менш об'єктивних причин безробіття можемо віднести такі відповіді: не влаштовує рівень оплати (4,4%), немає можливості через сімейні обов'язки (4,3%), власна хвороба (3,9%). Не працюють через «бажання відпочити» 4,3% опитаних. Лише 8,3% опитаних зазначили, що шукають роботу, а 2,6% – не знають, як і де її шукати.



Чоловіки частіше зазначають, що не працюють через незадовільний рівень оплати праці та відсутність підходящої роботи. Жінки ж значно частіше вказують такі причини, як хвороба чи родинні обов'язки.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то які причини Вашого попереднього звільнення?** (див. діаграму 7) показують реальну ситуацію в громаді, оскільки відповідали на запитання лише ті, хто сьогодні «є у наявності» (припускаємо, що значна частина звільнених уже встигла виїхати на заробітки і в опитуванні участі не брала). Також це питання дозволяє відстежити очікування стосовно роботи у випадку, якщо звільнення було добровільним.

Тож, найбільш поширеними причинами звільнення респонденти називають: звільнення добровільне, оскільки заробітна плата не влаштувала (10,6%) і звільнення добровільне, оскільки робота не влаштувала (7,5%). Тобто зазначені причини є свідченням високих очікувань у населення стосовно місця роботи та її плати.

Значна частина опитаних (9,6%) зафіксувала позицію «Інше», зазначаючи в коментарях не лише конкретні причини, пов'язані зі зміною статусу чи погіршенням стану здоров'я, але й з намірами розпочати власну справу або підготовкою до виїзду за межі міста.

За результатами аналізу наступного питання (див. діаграму 8) бачимо, що 24,5% опитаних хочуть працювати у своєму рідному місті. На запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то де саме хотіли б влаштуватися на роботу?** (див. діаграму 8) лише 7,2% опитаних хочуть працевлаштуватися в іншій країні, 2% – іншому населеному пункті України, а 1,3% – в іншому населеному пункті Сумської області. При цьому 12,5% зазначили, що вони не хочуть працевлаштуватися, а 20,5% – хочуть працевлаштуватися у своєму населеному пункті. Таким чином, у громаді є певний людський потенціал.

Зазначимо, на діаграмі відображені показники лише тих респондентів, хто на час опитування офіційно не працював.

Щодо тривалості періоду перебування без роботи, то результати опитування можна вважати досить тривожними. Так, відповідаючи на запитання **Якщо Ви не працюєте, то як довго?** (див. діаграму 9) 17,8% опитаних зазначили, що вони не працюють більше року, що, звичайно, негативно впливає на рівень кваліфікації, а також психологічну готовність працевлаштуватися.



Зазначимо, на діаграмі не відображені 67,2% опитаних, які працюють чи навчаються.

При цьому чоловіки переважають серед тих, хто перебуває у стані без роботи менший період. А от серед тих, хто не працює більше року (а це веде за собою і втрату кваліфікації, і певні психологічні наслідки), суттєво переважають жінки.

Окремий блок питань анкети стосувався рівня активності опитаного населення в пошуку роботи та тих кроків, до яких вони вдаються при цьому.

Зазначимо, що у формуванні діаграм за цією частиною даних ми відображаємо лише ті позиції, які стосуються частини респондентів, що на період опитування шукали роботу.

Так, відповідаючи на запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то яким чином?** (див. діаграму 10), опитані зазначили, що шукають роботу через оголошення в ЗМІ, Інтернеті (15%) та через родичів, друзів, колишніх колег (9,7%). До Державної служби зайнятості звертаються лише 4,3%, до роботодавців – 4,7%, а до приватних агенцій – 2%.

Бачимо досить низькі показники тих, хто варіантом пошуку роботи вважає відкриття власної справи – 91,2%.

Тож, як бачимо, переважна частина населення в пошуку роботи покладається на знайомих чи родичів, тобто прагне знайти роботу «по рекомендаціям», а також займає не надто активну позицію, просто шукаючи вакансії в оголошеннях й Інтернеті.

Результати опитування показують, що найважливішим критерієм у пошуку роботи опитані сумчани вважають саме рівень заробітної плати (вище середньої). На це вказали аж 16,7% із загальної кількості опитаних (третина з тих, хто шукає роботу) у відповіді на запитання **Якщо Ви шукаєте роботу, то які критерії є важливими?** (див. діаграму 11).

Досить вагомим є показник респондентів, які роботу з гарними умовами праці та вільним графіком (10,2%). Менш важливим чинником є відповідність спеціальності, кваліфікації (7,6%).



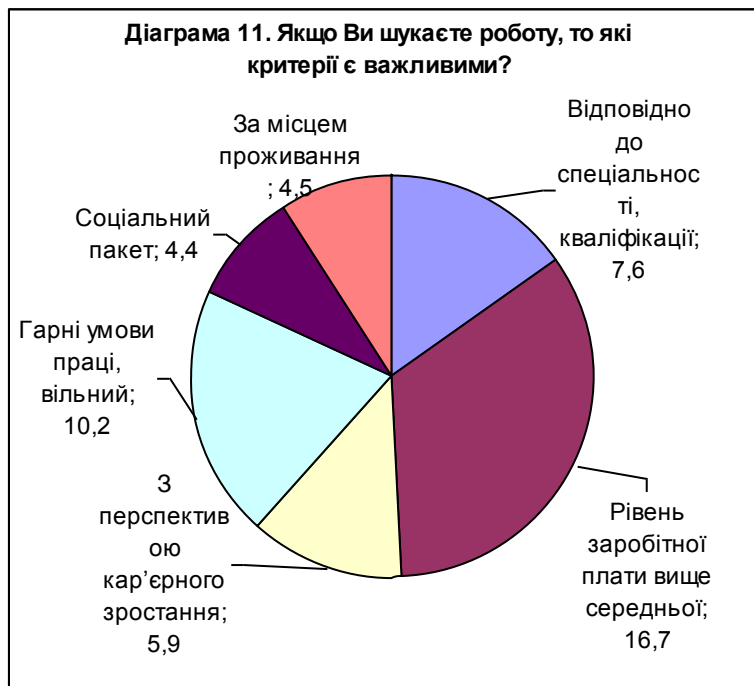
Перспективи кар'єрного зростання як критерій у пошуку роботи цікавлять 5,9% опитаних. Ще менша частина орієнтується на соціальний пакет (4%) та на роботу за місцем проживання (4,5%).

Близько 37% опитаних зазначають, що вони не шукають роботи, і це знову ж таки підтверджує низький рівень мотивації населення до працевлаштування.

При цьому чоловіки частіше орієнтуються на рівень заробітної плати та відповідність кваліфікації, а жінки – на умови праці та вільний графік, а також роботу за місцем проживання.

Запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то з якими труднощами стикалися?** (див. діаграму 12) загалом передбачало 14 варіантів відповіді, проте результати

показують вже зазначену орієнтацію передусім на рівень заробітної плати, оскільки 11,4% вказали, що основною перешкодою є те, що наявні робочі місця пропонують дуже низьку заробітну плату. Отже, наявні пропозиції на ринку праці не задовольняють тих респондентів, які шукають роботу з вищою заробітною платою.



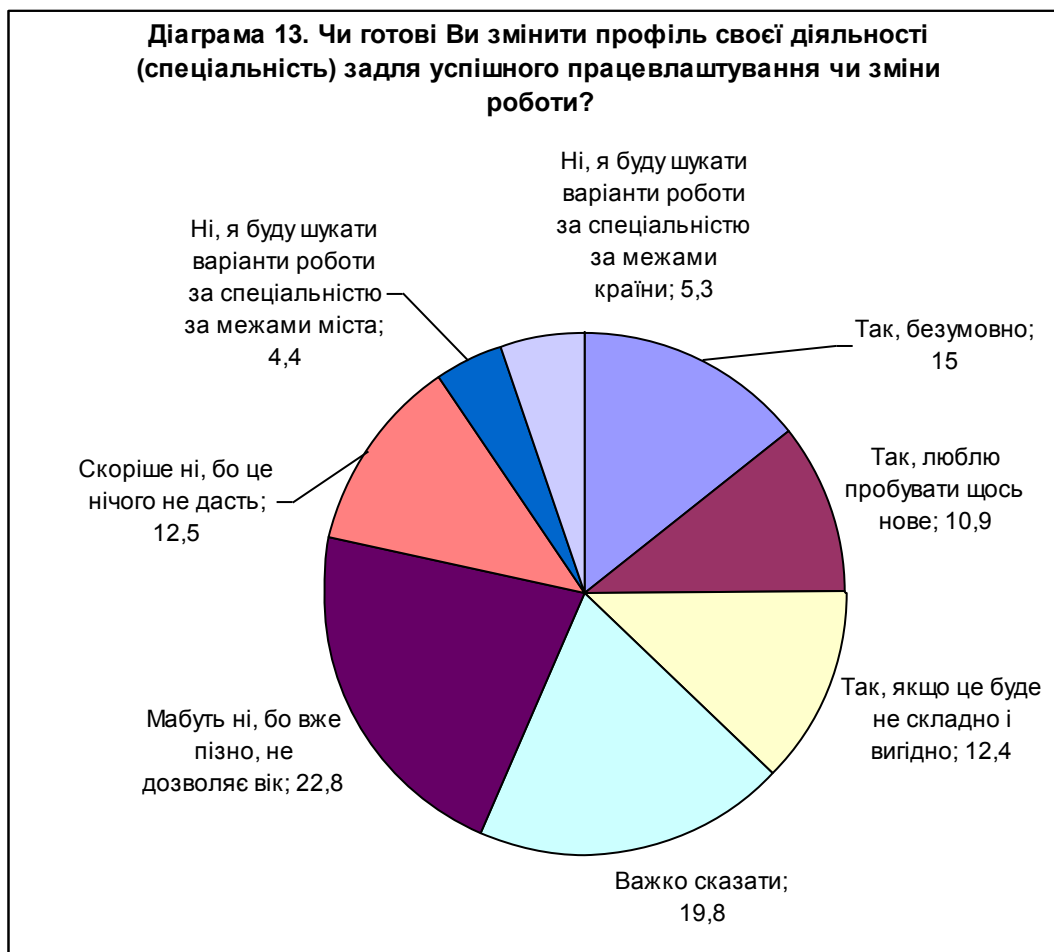
Серед другої групи проблем, із якими стикалося населення в пошуку роботи, незручний графік чи умови роботи (8,7%). Тобто населення має очікування як стосовно рівня заробітної плати, так і стосовно умов роботи.

Низькі відсотки позиції «брак професійних навичок та досвіду роботи» також можуть свідчити, що опитані вважають свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини існуючих труднощів вбачають скоріше в ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців. Причому респонденти не вбачають кореляції між рівнем досвіду та заробітною платою.

Нагадаємо, що у формуванні діаграм за цією частиною даних ми **відображаємо лише ті позиції, які стосуються частини респондентів, що на період опитування шукали роботу або мали наміри змінити її.**

Такий висновок підкріплюється і в процесі аналізу результатів відповідей на наступні запитання. Так, респонденти не надто готові **змінити профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи** (див. діаграму 13). Безумовну готовність висловили лише 15% опитаних, і ще 10,9% зазначили, що готові, оскільки взагалі люблять пробувати щось нове. Отже, загалом це становить 25% тих, хто готовий до більш-менш радикальних змін.

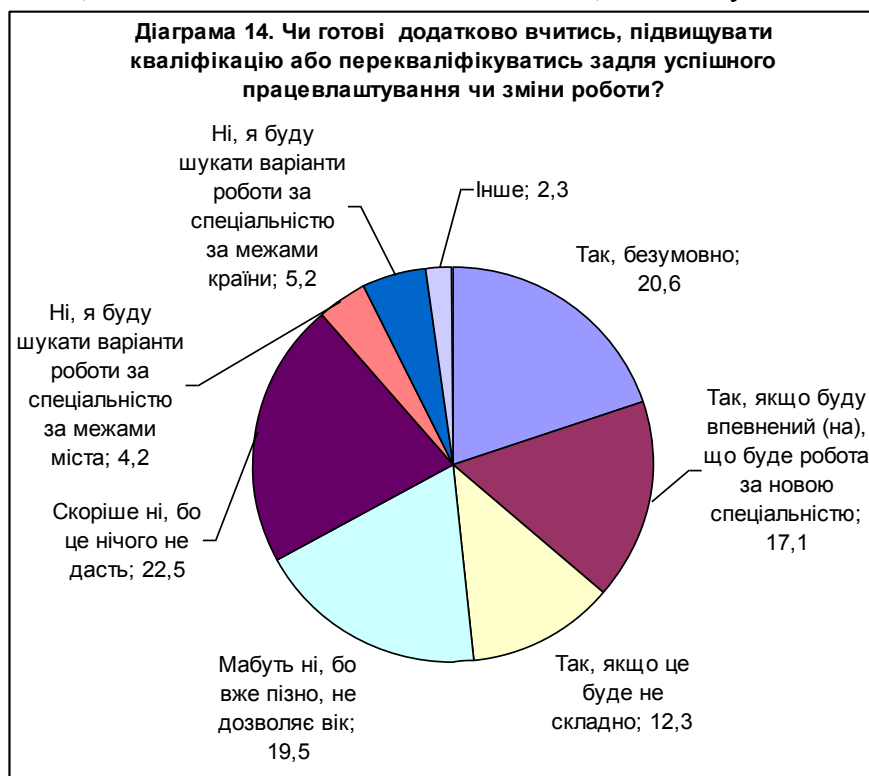
Решта опитаних висловлює більш обережну позицію «так, якщо це буде не складно і вигідно» (12,4%). Люди старшого віку вважають, що їм «вже пізно щось змінювати, не дозволяє вік» (аж 22,8%), а 12,5% (із загальної кількості опитаних незалежно від віку) не готові, бо впевнені, що «це нічого не дасть». Ще 19% обрали варіант відповіді – важко відповісти. Тобто навчання чи підвищення кваліфікації не сприймається населенням як «соціальний ліфт», який здатен забезпечити їх працевлаштування та високій рівень доходу.



Така впевненість у безрезультатності будь-яких кроків щодо зміни профілю діяльності може бути свідченням уже наявного досвіду та високого рівня розчарування, оскільки простежується й у відповідях на запитання **Чи готові Ви додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** (див. діаграму 14). Так, 19% опитаних зазначили позицію «мабуть ні, бо вже пізно, не дозволяє вік» і ще 22% – «скоріше ні, бо це нічого не дасть». Тобто кожен третій респондент не готовий не просто перенавчатися, але й додатково вчитися чи підвищувати власну кваліфікацію.

Безумовно готові вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи 20% опитаних. А 12% готові до навчання за умови, «якщо це буде не складно». Таку позицію можна віднести скоріше до неготовності, адже свідчить про те, що потенційні зміни вже насторожують і лякають, а будь-які складності і перепони, без яких неможливе просування на складному й мінливому ринку праці, лише посилять невпевненість і демотивують.

17% готові навчатися за умови, якщо «будуть впевнені, що буде робота за новою спеціальністю». Тобто фактично половина опитаних готова навчатися і перекваліфікуватися заради кращої роботи, тобто самостійно вдосконалюватися, а не очікувати змін на ринку праці.



Серед відповідей на запитання **Які професійні курси чи програми підвищення кваліфікації Ви готові пройти задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** відмітимо відповіді передусім 34% тих, хто взагалі не готовий заради цього йти вчитися, що є підтвердженням попередніх результатів. Водночас можемо визначити й пріоритетні напрямки: 24% – курси англійської мови, по 12,1% – курси комп'ютерної грамотності, 12% – автошколу, а 10% – курси польської чи іншої іноземної мови. Ще 8,2% готові пройти курси з основ підприємництва та адміністрування, а 5,3% – комп'ютерні курси для просунутих користувачів.

Відтак значна частина опитаних бажають отримати знання та навички у сучасних сферах, що може свідчити про їх бажання підвищити власну вартість на ринку праці та зайняти нові ніші. Хоча вивчення англійської може опосередковано свідчити і про наміри виїзду за кордон з метою працевлаштування.

Аналіз результатів відповідей респондентів на запитання **Якщо Ви плануєте шукати роботу за межами Вашого міста чи країни, то з яких причин?** (див. діаграму 15) дозволяє зробити висновок про високий рівень потенційної готовності виїхати за межі міста.



Лише 10,2% опитаних зазначили, що вони планують залишитися працювати у своєму місці. Проте ті, хто шукає роботу за межами власного ОТГ, пояснюють це: можливістю там заробляти більше (13,4%), складністю знайти роботу у своєму місті (10,8%), пошуком кращих умов для роботи (9,7%) та життя (9,3%). А відтак наявність робочих місць і вищий рівень заробітку є основними чинниками, що спричиняють трудову міграцію.

Про безумовну цінність родинних зв'язків та затишку для значної частини населення Сум свідчить показник у 16,8% тих, хто не їде на заробітки за межі міста, тому що не хоче залишати дітей та рідних. Не шукають роботи 47% (див. діаграму 16). Позиції опитаних чоловіків та жінок з цього питання практично збігаються.

Відповіді на запитання **Якщо Ви чи Ваші рідні виїжджаєте на заробітки, то ким працюєте (працюють) там?** (див. діаграму 17) дають

можливості для розуміння реальної ситуації щодо зайнятості населення за межами міста. Так, лише 36,6% опитаних зазначили, що вони чи їхні родичі не виїжджали на заробітки, а 22,8% –



не планують працевлаштовуватися. На діаграмі ж ми відображаємо позиції тих, хто має власний (чи родичів) досвід виїзду. Тобто практично кожна друга сім'я у Сумах має заробітчана.

Найбільш поширеними сферами зайнятості заробітчана є: робітник, водій (9,7%), догляд за дітьми, хворими (9,1%), будівельник (8,2%), різноробочий, прибиральник (8%). Тобто більшість сфер зайнятості заробітчана є робітничі і значна частина з них – низькокваліфіковані.



Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштовуватися не за місцем проживання. Так, 27,2% опитаних готові відмовитися від виїзду на заробітки в разі, якщо розмір з/п буде вищий 15000 грн. Також 28,5%, відповідаючи на запитання *За яких умов Ви чи Ваші рідні відмовились би від виїзду на заробітки?*, зазначили, що були б готові відмовитися від заробітків за умови стабільності в країні.

Насторожує ж те, що лише третина з опитаних впевнено заявила, що не планує виїзду. Отже, можна припустити, що за певних обставин ще певна частина працездатного населення (на додачу до тих, хто вже виїхав) може поповнити лави заробітчана.

Наступне питання дозволяє нам зрозуміти відчуття респондентів та рівень їхньої задоволеності нинішньою ситуацією. Так, відповідаючи на запитання *Влаштовує чи не влаштовує Вас нинішній рівень Вашого заробітку?*, по 27% опитаних стверджують, що їх не влаштовує нинішній рівень заробітку, проте вони не бачать виходу, а 20% – що вони живуть не багато, проте спокійно, тому їх влаштовує рівень заробітку. Тобто ця частина населення може відчувати певний рівень зневіри й розчарування. До активних змін готові лише 15% опитаних, а ще 9,9% вважають, що зміни має проводити уряд. Ще 19% – не змогли дати відповіді на запитання.

Відповіді респондентів на запитання щодо *основного джерела їх доходів* (див. діаграму 18) дозволяє зробити висновок щодо значного рівня тінізації доходів. Адже лише для 43% опитаних основним джерелом доходу є дохід від постійної роботи, а для 18,7% основним джерелом є неофіційний заробіток. При цьому можна припустити, що й позиція «важко відповісти», яку зазначили 9,6% опитаних, також може свідчити про «тінізацію доходів».

Значна частина населення отримує дохід за рахунок пенсії (13,1%), допомоги родичів (11,5%). Ще для 6,4% опитаних основним джерелом доходу є соціальна допомога, а 5,2% живуть за рахунок реалізації продукції.

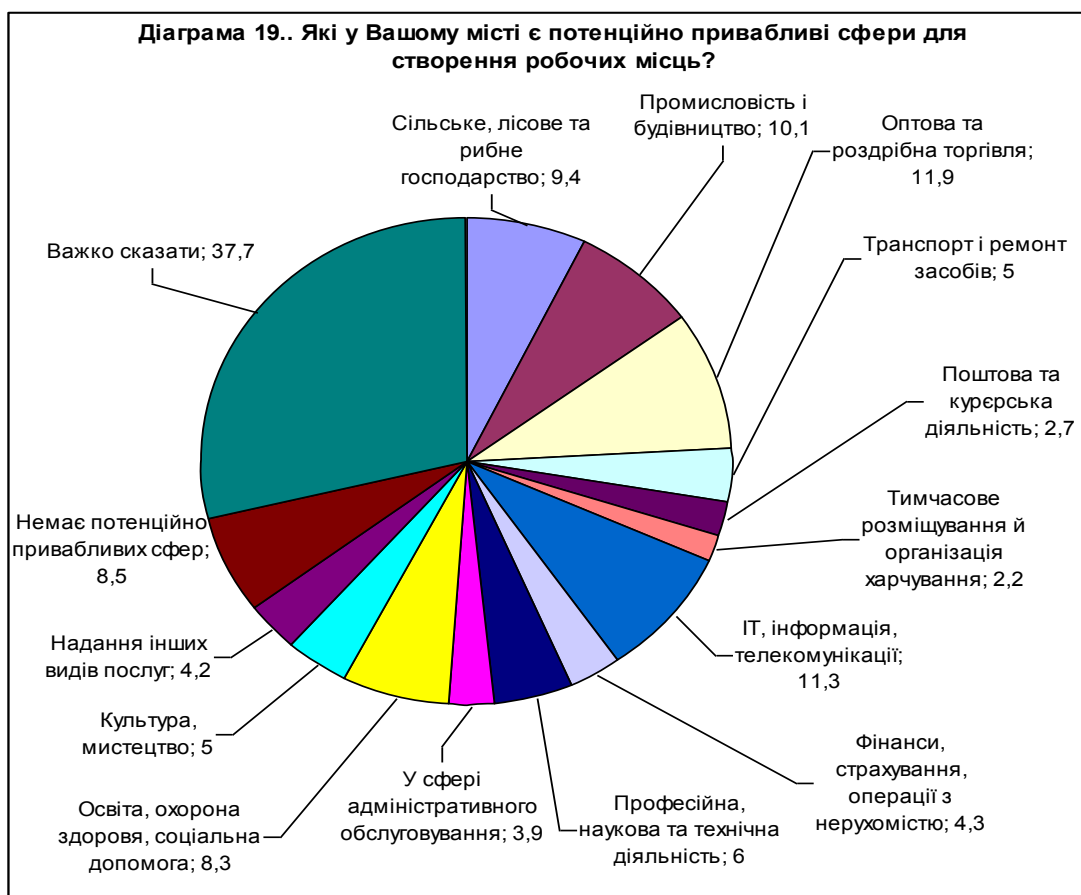
При цьому рівень тінізації доходів чоловічої частини населення є набагато вищим. А жінки частіше фіксують як джерела доходу соціальні виплати, допомогу родичів та пенсію.

Отримані результати опитування дозволяють відстежити прийнятні для респондентів моделі виживання. І ця інформація також є корисною для формування комплексного портрету працездатного населення, оскільки пояснює й особливості їх активності і в пошуку роботи, і мотивації, і рівень очікувань.

Так, 53% стверджують, що протягом останнього року їм доводилося економити й відмовляти собі в необхідних продуктах, ліках. При цьому отримані відповіді свідчать про «прийняття» населенням такої ситуації й неготовність виходити із зони комфорту. Зокрема значна частина опитаних зазначає, що не було необхідності виїжджати на заробітки (56%), позичати гроші, продавати особисті речі, щоб звести кінці з кінцями (56%), підвищувати кваліфікацію (55,3%), займатися індивідуальною комерційною діяльністю (51,5%), відкривати власну справу (49,6%) та робити щось інше для покращення матеріального становища (36,8%).

Відповіді на запитання анкети *Які у Вашому місті є потенційно привабливі сфери для створення робочих місць?* (див. діаграму 19) дають уявлення про бачення населенням таких сфер як можливостей для власного розвитку та розвитку території. Проте, як виявилось, більше 45% опитаних таких сфер або не бачать, або впевнені, що їх взагалі немає: 37% опитаних не можуть визначити привабливі сфери для створення робочих місць у Сумах, а ще 8,5% взагалі вважають, що таких сфер нема. Традиційно привабливими сферами вважають оптову та роздрібну торгівлю (11,9%), будівництво та промисловість (10%), сільське господарство (9,4%), освіту та охорону здоров'я (8,3%). Заслужовують на увагу 11,3% тих, хто вважає потенційно привабливою сферою для створення робочих місць сферу ІТ, інформації та телекомунікацій, а також професійну наукову та технічну діяльність (6%).





3.7.7 Загальні висновки щодо портрету працездатного населення Сумської об'єднаної територіальної громади за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування

Для м. Сум і Сумської об'єднаної громади в цілому, незважаючи на її розміри та статус обласного центру, характерними є ті ж тенденції, що й для інших міст і громад області: спостерігається загальне зменшення кількості населення. За період з 2015 року населення зменшилося майже на 2%, і тенденція зберігається.

У 2019 році частка працездатного населення щодо загальної кількості населення становить 59%, що є відносно невисоким показником. Проте заслуговує на увагу така тенденція в цьому секторі: кількість працездатного населення скорочується ще швидшими темпами, ніж загальна кількість населення – 5,7% за вказаний період. Чисельність зайнятого населення протягом 2015–2019 років зменшилась на 3149 осіб, що становить 6%. Водночас частка зайнятих щодо загальної кількості працездатного населення за цей період залишалася майже незмінною – 33%.

Спостерігається тенденція до зменшення питомої ваги молодого населення за рахунок збільшення старшого. Ця тенденція є вкрай негативною та призведе в майбутньому до зменшення потенційного трудового ресурсу громади.

Кількість безробітних у 2018 році зросла щодо 2017 року на 478 осіб (18%). Безробітних чоловіків у громаді на 40% менше ніж жінок, що пояснюється ймовірним нелегальним працевлаштуванням, трудовою міграцією за кордон чи до інших міст України. За результатами опитування, незайняте населення у Сумах та прилеглих селах ОТГ становить третю частину, що є хоч і меншим, аніж на інших територіях проєкту, проте високим. Безробіття має «хронічний» характер та в середньому перевищує рік, що негативно впливає на мотивацію до працевлаштування.

Державний сектор залишається одним з найбільших, де зайняте місцеве населення. Тому можна очікувати, що будь-які скорочення державного та муніципального сектора будуть

спричиняти суспільне невдоволення й збільшення безробіття. Приватний сектор недостатньо розвинутий в громаді, і частка зайнятих у ньому удвічі менша. Тобто приватний сектор є резервом у громаді, який може сприяти скороченню безробіття.

Офіційно оформлені трудові відносини має лише половина зайнятих. Особливо це стосується чоловічого населення. Безробіття в місті має «прихований характер», а трудові ресурси обмежені.

Виявлені значні розходження в показниках офіційного безробіття, тобто відсотків офіційно зареєстрованих громадян, та тих, хто реально не має роботи, можна вважати суттєвою характеристикою працездатного населення, яка відображає високий рівень очікувань та патерналізму. При цьому значна частка населення не бажає виходити з зони комфорту, перенавчатися чи змінювати профіль діяльності.

Основною суб'єктивною причиною безробіття є низький рівень оплати. Найбільш поширеними причинами звільнення є: звільнення за власним бажанням через низьку заробітну плату чи незручний графік роботи. Переважна частина населення хоче працевлаштуватися в себе в місті й шукає роботу через оголошення. Головним критерієм у пошуку роботи є рівень заробітної плати.

Населення не надто готове змінювати профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи, проте дещо вищими є показники та готовність додатково навчатися.

За даними офіційної статистики, у 2018 уперше за останні роки мав місце позитивний міграційний приріст – 400 осіб (7%). Таку ситуацію можна пояснити, з одного боку, зменшенням міждержавної міграції (відтоку за кордон) та збільшенням внутрішньої регіональної міграції (приплив з інших населених пунктів) – з іншого. При цьому результати опитування показують значно більші цифри реальної трудової мобільності: досвід виїзду на заробітки має близько третини опитаних (самі опитані або члени їхніх сімей мають заробітчанина за кордоном або ж у великих містах України).

Серед тих, хто шукає роботу за межами власного ОТГ, більшість пояснює це можливістю там заробляти більше. Тобто вищий рівень заробітку є основним чинником, що спричиняє трудову міграцію. Практично кожна третя сім'я в Сумах має заробітчанина. Найбільш поширеними сферами зайнятості заробітчан є сфери, що не вимагають високої кваліфікації (водій, догляд за дітьми та хворими, будівельник). Тобто більшість сфер зайнятості заробітчан є робітничими.

За останні два роки зменшилась кількість домогосподарств та сімей, які отримують від держави допомогу на оплату житлово-комунальних послуг чи як допомогу малозабезпеченим. Це пояснюється переважно зміною державної політики в напрямку підвищення вимог до отримувачів допомоги, аніж підвищенням реального рівня життя населення. При цьому значна частина опитаного населення відмовляється озвучувати основне джерело власних доходів, що може свідчити про значний рівень тінізації доходів. Населенню краще відмовитися від офіційної роботи, яка буде давати мінімальний заробіток, ніж втрачати можливості неофіційного заробітку.

Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштовуватися не за місцем проживання. І про реальний рівень доходів переважної більшості опитаного працездатного населення свідчить те, що значна частина готова відмовитися від виїзду на заробітки в разі, якщо заробітна плата буде в розмірі 15000 грн. А також стабільність у країні може стати стримуючим чинником трудової міграції.

Зазначене небажання населення виходити із власної зони комфорту позначається на формуванні основних стратегій виживання. Адже в умовах економічної скрути люди не шукають додаткової роботи чи нових форм діяльності, а схильні економити й відмовляти собі в задоволенні базових потреб і стверджувати, що для інших рішучих дій, які б могли покращити їх матеріальне становище, у них немає потреби вдаватися.

У майбутньому на структуру працездатного населення особливий вплив будуть чинити демографічні чинники, міграційні впливи та загальна економічна ситуація в державі.

3.8 Шосткинська міська об'єднана територіальна громада

3.8.1 Соціально-демографічна характеристика населення ОТГ

З 2015 року загальна кількість населення Шосткинської міської об'єднаної територіальної громади знизилася з 77944 до 75121 осіб. Тобто – на 2817 осіб. Треба врахувати, що при формуванні ОТГ у 2019 році до загальної кількості населення додалося 1419 осіб сільського населення Образіївської та Коротченківської сільських рад, що посилює потенціал соціально-економічного розвитку Шосткинської ОТГ не тільки приєднанням додаткових (хоча й невеликих) сільських територій, але й долученням населення, спроможного займатися сільським господарством. Тому падіння кількості населення на 3,6% можна вважати не критичним, оскільки в цілому по Сумській області такий показник скорочення становить 3,75%.

Таблиця 7.1 – Динаміка загальної чисельності населення

	2015 рік		2016 р.		2017 р.		2018 р.		2019 р.	
	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж
Всього	77944		77231		76692		76006		75121	
З них	34229	43715	33939	43292	33628	43064	33305	42701	32924	42197
У %	43,9	56,1	43,9	56,1	43,8	56,2	43,8	56,2	43,8	56,2

Як бачимо з таблиці, сформованої на основі даних Головного управління статистики у Сумській області, протягом 2015-2019 років спостерігається постійна перевага жіночого населення над чоловічим у середньому на 10 тисяч осіб, що складає 12,2-12,3%. Така ситуація може бути пояснена у тому числі й тим, що працездатна частина чоловічого населення частіше перебуває за межами ОТГ на заробітках.



За статтю показники скорочення становлять: кількість жінок з 2015 року до 2019 року скоротилася з 43715 до 42197 осіб, тобто на 3,4%; чоловіків з 2015 року до 2019 року – з 34229 до 32924 осіб, тобто на 3,8%.

Проте в різних вікових групах співвідношення чоловіків та жінок є різним. Можемо говорити про відносний баланс чоловічого й жіночого населення в групах до 24 років. Але у старших вікових групах поступово зростає перевага жіночого населення аж до позиції «старше 70 років», де такий дисбаланс досягає граничного рівня. Так, у 2019 році кількість жінок цієї вікової групи серед населення Шосткинської ОТГ становила 6159 осіб, а кількість чоловіків – 2587, це відповідно 8,2% та 3,4% від загальної кількості населення.

Окрім зазначених диспропорцій у співвідношенні чоловічого та жіночого населення варті уваги й інші показники, які відповідним чином характеризують тенденції та ризики в розвитку соціально-демографічної ситуації. Так, спостерігається збільшення кількості дітей до 14 років, що опосередковано відображає процес покращення фінансової ситуації в родинях і одночасно гарантує позитивні зрушення в громаді у майбутньому – як демографічний ресурс, робоча сила тощо. Такі зрушення, зазначимо, можливі лише потенційно. Оскільки сьогодні в групі учнівської молоді (15–19 років) спостерігається зниження, оскільки все більше представників такої категорії населення тяжіє до навчання не за місцем проживання. Ця гіпотеза підтверджується й критичними позиціями скорочення населення у віці 25–29 років. Це ті, кого торкнулося відлуння критично низького рівня народжуваності після Чорнобиля, а також виїзд значної кількості молоді на навчання та роботу за межі міста.

3.8.2 Характеристика працездатного населення ОТГ

На фоні помірних темпів скорочення загальної кількості населення непокоїть скорочення питомої ваги працездатного населення. Так, у 2015 році населення від 20 до 60 років становило 61% від загальної кількості населення, у 2019 році частка такого населення вже становила 58,9%. І це при тому, що у свідомості місцевих жителів наявним є усталене тяжіння не покидати робоче місце навіть за умов неприйняттого робочого графіка, умов праці та заробітної плати. Наявні випадки, коли місцеві жителі залишаються працювати навіть на тих підприємствах, які мають заборгованість з виплати заробітної плати та працюють на неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Тому падіння кількості працездатного населення в ОТГ поки не критичне, проте постійне.

Таблиця 7.2 – Структура працездатного населення Шосткинської міської ОТГ за статтю та віком та відсоткове відношення до загальної кількості населення

	2015 рік		2016 рік		2017 рік		2018 рік		2019 рік	
Всього	47593		46763		45923		45055		44238	
	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч
	25761	21832	25194	21569	24633	21290	24159	20896	23627	20611
У%	54,13	45,87	53,88	46,12	53,64	46,36	53,62	46,38	53,41	46,59

3.8.3 Рівень зайнятості

Станом на початок 2020 року, за офіційними даними Сумського обласного центру зайнятості, чисельність зайнятого населення Шосткинської міської об'єднаної територіальної громади становила 18182 осіб. Попри негативні соціально-економічні тенденції, є підстави стверджувати, що означена чисельність зайнятого населення становить необхідну для реалізації «точок зростання» соціальну базу території.

За даними Головного управління статистики в Сумській області, співвідношення кількості штатних працюючих і загальної чисельності населення та чисельності працездатного населення виглядає так.

Таблиця 7.3 – Співвідношення працюючих та чисельності населення/ працездатного населення

	2015	2016	2017	2018
Кількість штатних працюючих	15029	14653	13727	13221
Відсоткове відношення до загальної чисельності населення	19,3%	20,3%	17,9%	17,4%
Відсоткове відношення до загальної чисельності працездатного населення	31,6%	31,3%	29,9%	29,3%

Зазначимо, що з 2015 до 2018 року не спостерігається зміна наявного балансу, який у середньому становить 30%. 28 серпня 2018 року була утворена Шосткинська міська об'єднана

територіальна громада, у зв'язку з чим дещо змінився кількісний склад відповідних категорій населення.

Відповідно до інформації, наданої на наш запит Сумським обласним центром зайнятості, кількість зайнятого населення станом на 01.12.2019 р. по Шосткинській міській ОТГ становила 18182 особи.

Таблиця 7.4 – Зайнятість населення по по Шосткинській міській ОТГ (2019 рік)

	Всього, осіб	в т.ч.	
		жінки	чоловіки
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1322	366	956
Переробна промисловість	5700	2806	2894
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	500	162	338
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	330	85	245
Будівництво	259	54	205
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2880	1542	1338
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	238	51	187
Тимчасове розміщування й організація харчування	156	136	20
Інформація та телекомунікації	74	42	32
Операції з нерухомим майном	157	78	79
Професійна, наукова та технічна діяльність	673	344	329
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	304	139	165
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2883	2305	578
Освіта	681	469	212
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1875	1598	277
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	56	31	25
Надання інших видів послуг	94	65	29
ВСЬОГО	18182	10273	7909

Отже, співвідношення чисельності зайнятого населення до загальної чисельності працездатного населення громади становить 41%, що приводить до висновку про певну частину працездатного населення, яка перебуває за межами офіційної зайнятості.

Усі розрахунки, наведені у таблиці 52, зроблені на основі інформації з відкритих джерел і дозволяють простежити тенденції, які не можна назвати однозначно позитивними⁸⁷. Хоча б і тому, що вони відображають співвідношення лише стосовно тієї частини непрацюючого населення громади, яке має офіційний статус безробітних (у 2015 році – 2081 особа, у 2019 році – 1158). Водночас, реальні цифри, на наш погляд, є дещо іншими.

Таблиця 7.5 – Навантаження на одне робоче місце у Шосткинській міській ОТГ

2016			2017			2018			2019		
Кількість безробітних	Кількість вакансій	Навантаження на одну вакансію	Кількість безробітних	Кількість вакансій	Навантаження на одну вакансію	Кількість безробітних	Кількість вакансій	Навантаження на одну вакансію	Кількість безробітних	Кількість вакансій	Навантаження на одну вакансію
1647	35	47	1733	35	50	1660	56	30	1158	138	8,4

⁸⁷ Статистичний щорічник Сумської області за 2018 рік. Головне управління статистики у Сумській області. 2018; Праця Сумщини у 2018 році : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019.

У 2019 році навантаження на одне робоче місце суттєво зменшилося й нині становить 8,4 особи на одне робоче місце. До цього таке навантаження становило від 30 до 50 осіб на одне робоче місце.

Кількість безробітних в ОТГ щодо кількості зайнятого населення становить 6,4 %, що на тлі системної соціально-економічної кризи є прийнятним показником.

3.8.4 Соціально-професійні характеристики працездатного населення

Шосткинська міська об'єднана територіальна громада в певному сенсі є правонаступницею потужного промислового потенціалу міста Шостки. Позитивно, що є ознаки збереження подібної перспективної конфігурації території. Так, у сфері переробної промисловості зайнято 5700 осіб. У «традиційній» для Шостки сфері «Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування» зайнято 2883 особи, що свідчить про критичне падіння рівня зайнятості населення у сфері оборони, яка об'єктивно утворюється державним замовленням і залежить від динаміки означеного державного замовлення.

У сфері «Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги» працює 1875 осіб, що становить 10,3%. Таке співвідношення видається цілком прийнятним з огляду на те, що саме медичні та соціальні працівники мають обслуговувати працюючих у реальному офіційному секторі з метою забезпечення прийнятної життєдіяльності такого сектору як визначального для економіки території.

Кількість осіб, які зайняті у сфері «Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів», – 2880 осіб. Це становить 15,9 % до зайнятого населення. Така ситуація може здаватися нетиповою для «промислової Шостки часів колишнього СРСР», яка традиційно працювала на виконання державного замовлення. Однак, якщо врахувати якісні зміни характеру зайнятості населення, які нині мають місце, то ситуація здається цілком природною та перспективною: спроможне до продуктивної праці населення ОТГ забезпечується відповідним «обслуговуючим сегментом», що надає потрібну для зростання підтримку.

3.8.5. Соціальне навантаження на працюючих

Для Шосткинської ОТГ характерна та ж тенденція, що й для інших працездатних територій, визначених проєктом – це зростання соціального навантаження на працюючих.

Так, у Шосткинській громаді спостерігається висока питома вага осіб пенсійного віку щодо працюючого населення. І це навантаження формується передусім за рахунок пенсіонерів, а не дітей. Так, у 2015 році дітей віком до 4 років у Шостці було 2911 (6,12% від працездатного населення), у 2016 році – 2801 (5,99%), у 2017 році – 2701 (5,88%), у 2018 році – 2502 (5,55%), у 2019 році – 2319 (5,24%). А от відсотки пенсіонерів зростають від 34,31% до 39,86% (див. таблицю 52).

Таблиця 7.6 – Особи пенсійного віку Шосткинської міської ОТГ та їх відсоткове відношення до загальної кількості працездатного населення

	2015		2016		2017		2018		2019	
Всього	16328 (34,31%)		16734 (35,78%)		17112 (37,26%)		17441 (38,71%)		17635 (39,86%)	
	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж
	9101	11967	9362	12296	9611	12571	9739	12963	9858	19747

Про високе навантаження на працююче населення свідчить і велика кількість осіб, які отримують соціальну допомогу. Таких станом на 2019 рік налічується 5426 осіб, що становить 29,8 % до кількості зайнятого населення.

Таблиця 7.7 – Кількість жителів Шосткинської міської ОТГ, які отримують соціальну допомогу (станом на кінець 2019 р.)

	Жінки	Чоловіки
Отримують соціальну допомогу	4386	1040
Види соціальної допомоги:		
Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами	17	0
Допомога при народженні дитини	1244	14
Допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування	66	5
Допомога на дітей одиницею матерям	890	0
Допомога при усиновленні	3	0
Допомога особі, яка доглядає за хворою дитиною	4	0
Тимчасова допомога дітям, батьки яких ухиляються від сплати аліментів	14	0
Допомога на дітей, які виховуються у багатодітних сім'ях	161	2
Щомісячна адресна компенсаційна виплата одному з батьків (усиновлювачів), опікуну дитини до 3-х років «муніципальна няня»	15	0
Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям	914	104
Державна соціальна допомога особі з інвалідністю з дитинства та дитині з інвалідністю	385	258
Щомісячна допомога особі, яка проживає разом з особою з інвалідністю I або II групи внаслідок психічного розладу	111	17
Щомісячна компенсаційна виплата непрацюючій працездатній особі, яка доглядає за інвалідом I групи, а також за особою, яка досягла 80-річного віку	154	86
Щомісячні компенсаційна виплата на продукти харчування потерпілим від аварії на ЧАЕС	41	316
Державна соціальна допомога особі, яка не має права на пенсію, інвалід; Тимчасова державна соціальна допомога непрацюючій особі, яка досягла загального пенсійного віку, але не набула права на пенсійну виплату	66	123
Компенсація фізичній особі, яка надає соціальні послуги	127	32
Державна соціальна допомога на дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування та грошове забезпечення прийомним батькам	6	2
Субсидія на тверде паливо та скраплений газ	91	58
Щомісячна адресна допомога внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг	77	23

На основі інформації Сумського обласного центру зайнятості, наданої на наш запит, ми можемо уточнити деякі дані щодо чисельності населення Шосткинської ОТГ, яке отримувало соціальну допомогу відповідної категорії у 2019 році.

Таблиця 7.8 – Чисельність населення Шосткинської ОТГ, яке отримувало соціальну допомогу відповідної категорії у 2019 році

Вид допомоги	Всього, осіб	в т.ч.	
		жінки	чоловіки
Житлові субсидії	19872	-	-
Допомога по безробіттю	2427	1532	895

Аналіз відсоткового відношення основних категорій, що отримують соціальну допомогу, до кількості зайнятого населення показує досить високі значення. Так, допомога по безробіттю надається 13,3 % відсоткам від загальної кількості зайнятого населення, «інші види допомоги» – 22,2 %. А про критичність ситуації в частині доказу надто високого рівня навантаження на зайняте населення свідчить кількість осіб, які отримують житлові субсидії. Указана кількість навіть перевищує на 1690 кількість зайнятого населення (18182).

3.8.6 Трудова міграція

За офіційними даними, частка мігрантів до загальної кількості населення Шосткинської ОТГ становить близько 3%. Від'ємний показник міграції хоч і не великий, але стабільний. Водночас маємо зазначити, що реальні показники міграційного руху є значно більшими, і це підтверджують результати опитування населення громади.

Таблиця 7.9 – Міграція в Шосткинській ОТГ та відсоткове відношення до працездатного населення

2015			2016			2017			2018			2019 (січень-листопад)		
При-було	Ви-було	Дина-міка	Прибуло	Вибуло	Дина-міка	Прибуло	Вибуло	Дина-міка	Прибуло	Вибуло	Дина-міка	Прибуло	Вибуло	Дина-міка
1028	1206	-178	862	820	+42	890	944	+54	1085	1314	-229	868	993	-125
2,6	2,5		2,0	1,8		1,2	2,0		3,0	3,0				

3.8.7 Характеристика працездатного населення за результатами соціологічного опитування

Результати опитування працездатного населення Шосткинської міської ОТГ показують значні розходження оцінок самих жителів ОТГ з даними офіційної статистики.

Діаграма 1 ілюструє відповіді опитаних жителів Шостки на запитання **Чи працювали вони протягом останнього місяця?** і дозволяє сформулювати загальне бачення ситуації з працевлаштуванням.

Як бачимо з діаграми, 70,5% опитаних відповіли ствердно, а 24,9% визнали, що не працювали з тих чи інших причин. При цьому близько 13% також можна віднести до зайнятих, оскільки вони зазначили позицію «навчаюся» (10,3%) та «навчалися і працювали» (2,5%).

Зазначимо, що більше половини (54,2%) опитаних працювали на державному підприємстві чи в установі і ще 16,3% – за наймом, індивідуально (самостійно чи в окремих громадян) або на власному підприємстві. Отже, маємо додаткову інформацію щодо сфери зайнятості працездатного населення.

Офіційно не мали роботи протягом місяця 10,8% опитаних. І ще 3,9% активно шукали роботу. Крім того, серед тих, хто офіційно не працював, варті уваги 6,4% тих, хто мав тимчасову або випадкову роботу чи діяльність навіть з незначущою оплатою або з передбачуваною оплатою.



Отже, до тих, хто визнає себе безробітним, за результатами опитування, можемо віднести близько 20% населення ОТГ. І ці дані розходяться з даними офіційної статистики.

Правда, із тим зауваженням, що офіційна статистика має справу з офіційно зареєстрованими громадянами, які шукають роботу і готові до неї приступити.

Більш детальний аналіз результатів опитування дозволяє стверджувати, що безробіття в Шостці має скоріше «жіноче обличчя». Жінки переважають серед тих, хто протягом останнього місяця взагалі не мав роботи. Вони ж порівняно частіше фіксують і позицію «протягом останнього місяця активно шукали роботу, або намагалися організувати власну справу. Чоловіків виявлено більше серед тих, хто мав певну тимчасову або випадкову роботу чи діяльність з незначущою оплатою або з передбачуваною оплатою.

Є певні особливості і в секторі зайнятості: жінок більше зайнято на державних підприємствах, а чоловіки частіше працюють за наймом чи індивідуально.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви працюєте, то де саме?** (див. діаграму 2) дозволяють не лише частково сформулювати уявлення про те, де саме працевлаштовуються жителі міста, але й опосередковано визначити реальні відсотки тих, хто не працює.



У контексті проведеного опитування ми можемо говорити лише про те, що 66,5% опитаного населення працює у своєму місті (ОТГ). Адже певна частина активного населення працює за його межами, а тому і не взяла участі в опитуванні, не потрапила в зону уваги інтерв'юєрів. Саме тому маємо й такі низькі відсотки тих, хто працює за межами Шостки, хоча опитування велось і в робочі дні, і у вихідні з розрахунком охопити тих, хто приїздить додому на вихідні. Наприклад, в ході опитування були проблеми з пошуком респондентів відповідної категорії, зокрема чоловіків віком до 30 років, які, очевидно, давно працюють за межами міста.

При цьому відсотки тих, хто з тих чи інших причин не працює, можна вважати реальними – 28,6%.

Про вищий рівень актуальності питання працевлаштування жінок свідчить їх переважання серед тих, хто не працює. Водночас, виявлено дещо вищі відсотки чоловіків, які працюють за межами рідного міста.

Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то в якій сфері?** (див. діаграму 3) дають уявлення про те, де зосереджена сьогодні основна кількість робочих місць.

Для Шостки – це сфера освіти та охорона здоров'я (31,5%), особливістю якої завжди було переважання жіночої частини населення. Ще 18,7% опитаних зазначили сферу промисловості та будівництва. І це підтверджує надані ОЦЗ дані щодо сфер зайнятості, демонструючи одночасно й певну вразливість ситуації. Адже реформування сфери освіти та охорони здоров'я може повести за собою значні зміни показників зайнятості в цьому секторі.

Відповіді на це питання підтверджують також уже зазначені вище показники реального безробіття – близько 29% опитаних, відповідаючи на це питання, зазначили позицію «не працюю».



Відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви працюєте, то яким є Ваш статус?** (див. діаграму 4) підтверджують досить високі показники безробіття – 25,1% зафіксували позицію «не працюю».

Серед тих, хто працює, найчастіше зустрічаються із статусом: фахівці у сфері освіти, медицини (29,6%), вищі державні службовці, керівники менеджери (9,4%). Кваліфіковані фахівці з інструментом та професіонали в промисловості становлять відповідно по 5,9% опитаних, технічні службовці – 6,9%, працівники сфери торгівлі й послуг – 3,4%

Навчаються 5,4%, ще 4,4% є представниками найпростіших професій (прибиральники, охоронці тощо). Відтак у громаді значну частину працездатного населення утворюють «бюджетники», фахівці у сфері освіти, медицини тоді як зайнятих у промисловості та будівництві – значно менше.



Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви працюєте, то яким чином оформлені трудові відносини?** (див. діаграму 5) дають інформацію про те, що лише 66% працездатного населення Шостки мають офіційно оформлені трудові відносини, що є досить

високим показником у порівнянні з іншими містами. При цьому 5,4% працюють лише за усною домовленістю, що означає відсутність будь-яких гарантій для працівника та неактуальність питання податків.

Також можна припустити, що 8,9% опитаних, які зазначили варіант «важко відповісти», також працюють без оформлення відносин, можливо, маючи при цьому статус безробітних. І лише 20% визнали, що взагалі не працюють. І зменшення цього показника в порівнянні з наведеними вище може означати, що деяка частина тих, хто відносить себе до безробітних, непрацюючих, таки працює, але неофіційно.

Як показують результати опитування, чоловіки значно частіше працюють за усною домовленістю, без оформлення трудових відносин. Хоча таку форму можна вважати поширеною й серед жіночої частини населення, яка частіше зазначала позицію «важко відповісти».

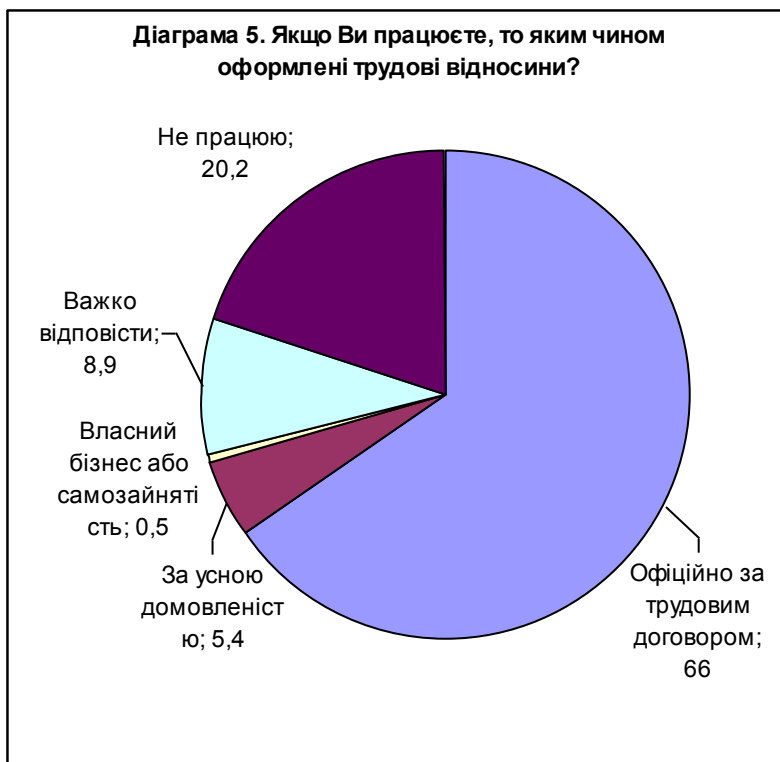
Досить показовими з огляду на завдання дослідження є

відповіді респондентів на запитання **Якщо Ви не працюєте, то чому?** Діаграма 6 ілюструє причини безробіття та незайнятості з погляду самих респондентів. Найбільш поширеною причиною населення називає «низький рівень заробітної плати», який їх не влаштовує (7,4%).

Ще 5,9% обрали варіант «немає підходящої роботи». Такий варіант є свідченням невідповідності суб'єктивних очікувань населення реаліям ринку праці. Оскільки термін «підходяща робота» є досить абстрактним, то він може охоплювати сукупність критеріїв. Це можуть бути очікування і як стосовно кваліфікації, посади, так і заробітної плати, соціального пакету тощо.

Серед опитаних 5,4% не працюють, бо не мають такої можливості через родинні обов'язки (діти, хворі).

Ще одна група причин незайнятості (безробіття) пов'язана із «вимогами стосовно себе». Так, 2% визнають, що вони не мають необхідної кваліфікації чи освіти. Тобто із зазначеною (досить незначною) частиною населення можна працювати в напрямку навчання (перенавчання чи підвищення кваліфікації). 0,5% зазначають, що в місті немає вакансій за їхньою спеціальністю.



Лише 2,5% опитаних зізнаються, що вони не знають, як і де шукати роботу, що свідчить про достатній рівень поінформованості більшості населення щодо джерел пошуку роботи.

Досить вагомою є частка опитаних, які активно шукають роботу (9,9%). Можна припустити, що ті, хто роботу активно шукає, все ж знаходять прийнятні варіанти, зокрема і за рахунок трудової міграції, або тіньової чи тимчасової зайнятості.

Відповіді респондентів на запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то які причини Вашого попереднього звільнення?** (див. діаграму 7) показують реальну ситуацію в громаді, оскільки відповідали на запитання лише ті, хто сьогодні «є у наявності» (припускаємо, що значна частина звільнених уже встигла виїхати на заробітки і в опитуванні участі не брала). Також це питання дозволяє відстежити очікування стосовно роботи у випадку, якщо звільнення було добровільним.

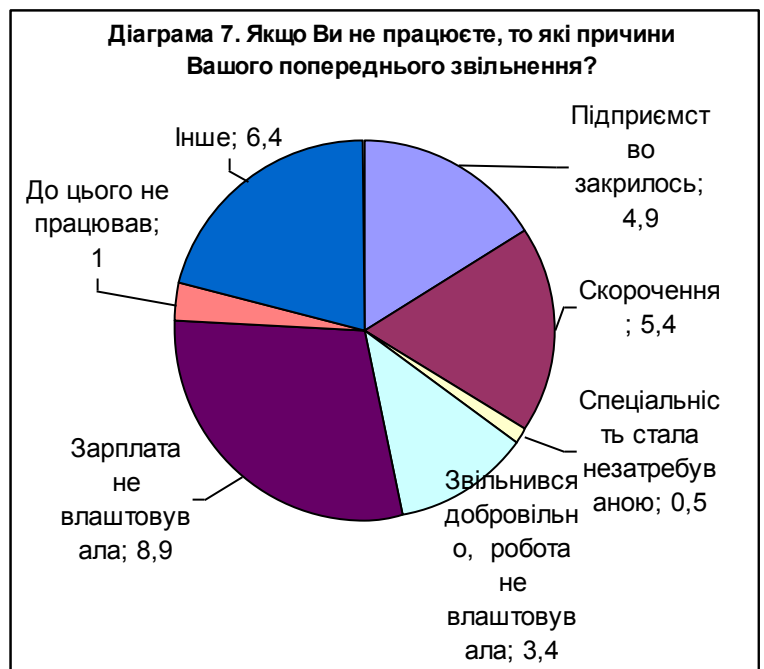
Зазначимо, діаграма 7 відображає лише ту частину, яка стосується непрацюючих, тому загальний показник є меншим 100%.

Тож, найбільш поширеними причинами звільнення респонденти називають: добровільне звільнення через незадоволеність зарплатнею (8,9%) і ще 3,4% звільнилися добровільно через те, що їх з різних причин не влаштувала робота. Тобто, як бачимо, досить поширеною практикою є добровільні звільнення населення, що може свідчити про їх активну позицію в побудові власної кар'єри та зайнятості.

Дослідження показує, що окрім різноманітних індивідуальних причин (6,4%), досить поширеними причинами звільнення опитані визначають такі: «Підприємство збанкрутувало і закрилось» (4,9%), «Скорочення» (5,4%). Варіант «Моя спеціальність стала незатребуваною» зазначили лише 0,5%.

Загалом зазначені причини є свідченням зміни на ринку праці, вивільнення «попередніх» сфер зайнятості та неготовність населення реагувати на зазначені зміни й шукати нові сфери зайнятості.

За результатами аналізу відповідей на наступне запитання можемо зробити висновок про досить високий рівень готовності населення працювати у своєму рідному місті (більше 68% з непрацюючих). 23,6% зазначили, що хотіли б влаштуватися на роботу у своєму місті (див. діаграму 8). На запитання анкети **Якщо Ви не працюєте, то де**



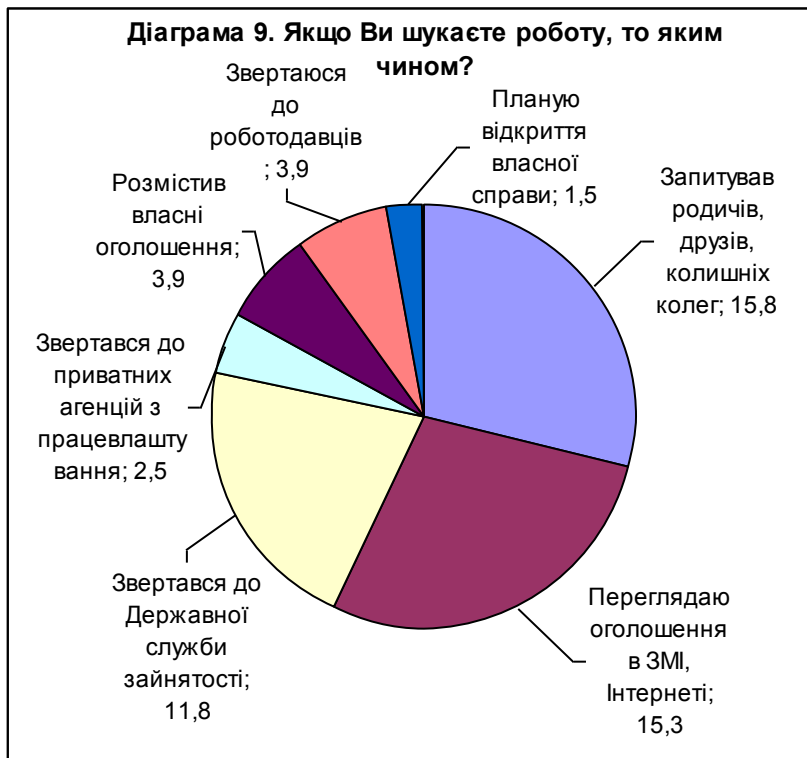
саме хотіли б влаштуватися на роботу? лише 4,4% опитаних відповіли, що хочуть працевлаштуватися «в іншій країні», а 2% – «в іншому населеному пункті України». Лише близько 3,9% опитаних не хочуть працевлаштовуватися, що може свідчити про високий рівень готовності опитаних до працевлаштування.

Проте в контексті нашого дослідження маємо зауважити, що вказані показники не можуть сприйматись як абсолютні і стосуються саме тих жителів Шостки, які на час опитування були охоплені ним. Адже значна частина активного населення вже виїхала за його межі, працевлаштувалася в інших містах і країнах.

Щодо тривалості періоду перебування в стані без роботи, то результати опитування можна вважати досить тривожними. Так, відповідаючи на запитання **Якщо Ви не працюєте, то як довго?** 3,9% опитаних зазначили, що вони не працюють протягом 6–12 місяців, а також 4,9% – протягом 3–6 місяців. Тобто значна частина опитаних, які не працюють, перебуває в цьому стані досить тривалий час, що негативно впливає на рівень кваліфікації, а також на психологічну готовність працевлаштовуватися. А враховуючи й те, що більше 10,8% взагалі не працюють уже більше року, то це також може бути свідченням певної «хронічної» незайнятості значної частини населення

Окремий блок питань анкети стосувався рівня активності опитаного населення в пошуку роботи й тих кроків, до яких вони вдаються при цьому. Зазначимо, що у формуванні діаграм за цією частиною даних ми **відображаємо лише ті позиції, які стосуються частини респондентів, що на період опитування шукали роботу** (зокрема й тих, хто її сьогодні має, але шукає кращої).

Так, відповідаючи на запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то яким чином?** (див. діаграму 9), опитані демонструють схильність звертатись не до державних інституцій. Так, показовим є досить вагомий відсоток опитаних, які шукають роботу через родичів, друзів, колишніх колег (15,8%). Також досить поширеним джерелом інформації в пошуку роботи є



Так, відповідаючи на запитання анкети **Якщо Ви шукаєте роботу, то яким чином?** (див. діаграму 9), опитані демонструють схильність звертатись не до державних інституцій. Так, показовим є досить вагомий відсоток опитаних, які шукають роботу через родичів, друзів, колишніх колег (15,8%). Також досить поширеним джерелом інформації в пошуку роботи є

Проте результати показують уже зазначену орієнтацію передусім на рівень заробітної плати, оскільки 14,8% із загальної кількості опитаних і близько 30% з тих, хто шукає роботу, зазначили, що основною перешкодою є те, що наявні робочі місця пропонують дуже низьку заробітну плату. Тобто наявні пропозиції на ринку праці не задовольняють тих респондентів, які шукають роботу з більш високою заробітною платою.

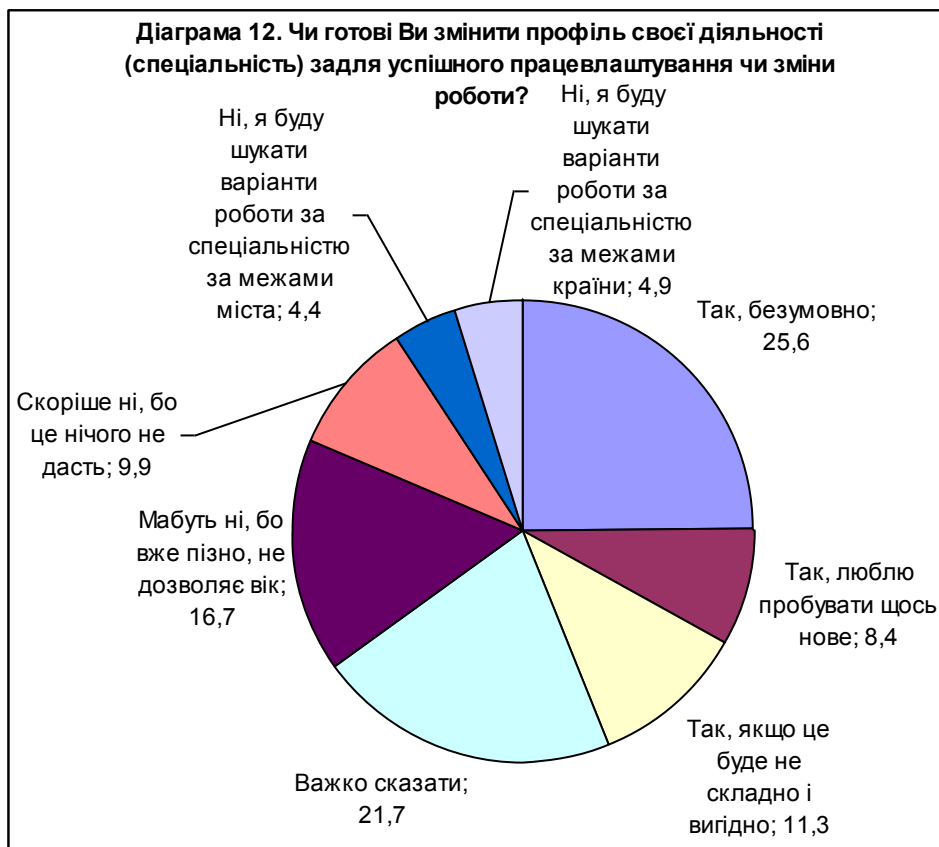
Друга за значимістю проблема, яка визначалась опитаними серед важливих критеріїв у пошуку роботи, – незручний графік чи умови роботи на пропонованих місцях (6,4%).

Серед іншої групи проблем, із якими стикалося населення в пошуку роботи, є брак вакансій за спеціальністю та рівнем освіти 5,9%, а також вік чи проблеми зі здоров'ям у самих опитаних (5,9%), а також те, що підходящі робочі місця знаходяться в іншому населеному пункті (3,9%).

Отже, можемо зробити проміжний висновок про те, що ринок праці в Шостці не лише змінився за сферами зайнятості, а й наявні робочі місця не відповідають реальній соціально-демографічній ситуації працездатного населення. Світовий тренд на залучення до роботи людей старшої вікової категорії й тих, хто має проблеми зі здоров'ям, очевидно, не підтримується роботодавцями в ОТГ.

Низькі відсотки позиції «брак професійних навичок та досвіду роботи» (1,5%) також можуть свідчити, що опитані вважають свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини існуючих труднощів убачають скоріше в ситуації на ринку праці, у вимогах і поведінці роботодавців. Причому респонденти не вбачають кореляції між рівнем досвіду та заробітною платою.

Такий висновок підкріплюється і в процесі аналізу результатів відповідей на наступні запитання. Так, респонденти не надто готові **змінити профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** (див. діаграму 12). Безумовну готовність висловили лише 25% опитаних, і ще 8,4% зазначили, що готові, оскільки взагалі люблять пробувати щось нове. Отже, загалом це становить лише 33% готових до більш-менш радикальних змін.



Решта опитаних висловлює або більш обережну позицію «так, якщо це буде не складно і вигідно» (11,3%), або ж висловлюють неготовність до змін, пояснюючи це тими чи іншими мотивами. Так, люди старшого віку вважають, що їм «вже пізно щось змінювати, не дозволяє вік» (аж 16,7%), а 9,9% (із загальної кількості опитаних незалежно від віку) не готові, бо впевнені, що «це нічого не дасть». Тобто навчання чи підвищення кваліфікації не сприймається населенням як «соціальний ліфт», який здатен забезпечити їх працевлаштування та високий рівень доходу.

Такий невисокий рівень готовності та виражена впевненість у безрезультатності будь-яких кроків у бік зміни профілю діяльності може бути свідченням уже наявного досвіду та високого рівня розчарування, оскільки простежується й у відповідях на запитання **Чи готові Ви додатково вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** (див. діаграму 13).

Безумовно готові вчитись, підвищувати кваліфікацію або перекваліфікуватись задля успішного працевлаштування чи зміни роботи 33% опитаних. Ще 20,7% готові навчатися за умови, якщо «будуть упевнені, що буде робота за новою спеціальністю». Отже, близько половини опитаних готові навчатися й перекваліфікуватись заради кращої роботи, тобто самостійно вдосконалюватися, а не очікувати змін на ринку праці.

9,9% опитаних зазначили позицію «мабуть ні, бо вже пізно, не дозволяє вік», і ще 16,3% – «скоріше ні, бо це нічого не дасть». Ще 6,4% готові до навчання за умови, «якщо це буде не складно». Таку позицію можна віднести скоріше до неготовності, адже вона свідчить про те, що потенційні зміни вже насторожують і лякають, а будь-які складності й перепони, без яких неможливе просування на складному і мінливому ринку праці, лише посилять невпевненість і демотивують. Тобто кожен третій респондент не готовий не просто перенавчатися, але й додатково вчитися чи підвищувати власну кваліфікацію.

Усі зазначені позиції (а особливо «скоріше ні, бо це нічого не дасть») можна вважати досить критичними не лише з огляду на нинішню ситуацію на ринку праці ОТГ, але й з погляду сприйняття освіти та стану справ у системі освіти. Тобто респонденти не впевнені, що під час навчання вони отримають реальні навички, що зробить їх конкурентоздатними на ринку праці.

Серед відповідей на запитання **Які професійні курси чи програми підвищення кваліфікації Ви готові пройти задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?** відмітимо насамперед 19,2% тих, хто взагалі не готовий заради цього йти вчитись, що є підтвердженням попередніх результатів.

Одночасно можемо визначити й пріоритетні напрямки: 23,2% опитаних обрали б курси англійської мови (що свідчить про певну налаштованість на виїзд за кордон), по 20,7% – комп'ютерної грамотності; 15,3 – автошколу; 7,9% – комп'ютерні курси для просунутих користувачів та 6,4 – курси з основ підприємництва та адміністрування. Варті уваги 5,4% опитаних, які готові йти на курси робітничих професій, на які сьогодні є попит.



Отже, значна частина опитаних бажають отримати знання та навички в сучасних сферах, що може свідчити про їхнє бажання підвищити власну вартість на ринку праці та зайняти нові ніші.

Аналіз результатів відповідей респондентів на запитання **Якщо Ви плануєте шукати роботу за межами Вашого міста чи країни, то з яких причин?** (див. діаграму 14) дозволяє зробити висновок про високий рівень потенційної готовності виїхати за межі міста (ОТГ). Лише 11,8% із загальної кількості опитаних зазначили, що вони планують залишитися працювати у своєму місці. Проте ті, хто шукає роботу за межами власного ОТГ, пояснюють це: можливістю там заробляти більше (18,7%), складністю знайти роботу у своєму місті (13,8%), пошуком кращих умов для роботи та життя (по 9,9% відповідно). Тобто наявність робочих місць і вищий рівень заробітку є основними чинниками, що спричиняють трудову міграцію.

Про безумовну цінність родинних зв'язків та затишку для значної частини населення Шостки свідчить показник у 22,7% тих, хто не їде на заробітки за межі міста, тому що не хоче залишати дітей та рідних (див. діаграму 15). Про це свідчать результати відповідей на запитання **Якщо Ви чи Ваші рідні не їдете на заробітки за межі області, то чому?** При цьому 14,8% зазначають, що не їздять на заробітки за межі ОТГ через стан власного здоров'я чи своїх рідних. Не хочуть ризикувати 12%, а 4,4% вважає, що їхня професія не дасть високого заробітку. Лише 10,8% опитаних зазначили варіант «мене влаштовує нинішній стан справ».

Відповіді на запитання **Якщо Ви чи Ваші рідні виїжджаєте на заробітки, то ким працюєте (працюють) там?** дають змогу для розуміння реальної ситуації щодо зайнятості населення за межами ОТГ.

Наведені дані стосуються лише близько 30% тих, хто має досвід виїзду (власний чи родичів), і не стосуються 58,1% тих, хто не виїжджав на заробітки і чий родичі не мають такого досвіду, а також 11,3% тих, хто не планує цього робити. При цьому практично кожна третя сім'я в Шостці має заробітчанина.

Отже, опитування показує,



що найбільш поширеними сферами зайнятості заробітчан є будівництво (9,9%), сфера торгівлі та обслуговування (4,9%), робітник, водій (8,9%), сільськогосподарські роботи (2%). Тобто всі зазначені сфери зайнятості заробітчан не вимагають високої кваліфікації.

Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштовуватися не за місцем проживання. Так, 21,7% опитаних готові відмовитися від виїзду на заробітки у разі, якщо з/п буде в розмірі 10000–15000 грн, а ще 19,2% – у розмірі вище 15000 грн. Також 7,9% готові відмовитися від заробітків за умови з/п 8000–10000 грн. Тобто очікування стосовно заробітку не такі вже й високі, якщо не брати до уваги те, що люди з більш високими очікуваннями швидше за все вже виїхали за межі Шостки і в опитуванні участі не взяли.

Значним чинником, що впливає на рівень трудової міграції жителів Шостки, є стабільність у країні. У разі стабільності 26,6% опитаних будуть шукати роботу за місцем проживання і відмовляться від виїзду на заробітки.

Загалом опитування дозволяє зрозуміти рівень задоволеності працездатного населення нинішньою ситуацією. Так, 36,9% опитаних стверджують, що їх не влаштовує нинішній рівень заробітку, проте вони не бачать виходу. Тобто ця частина населення може відчувати певний рівень зневіри і розчарування.

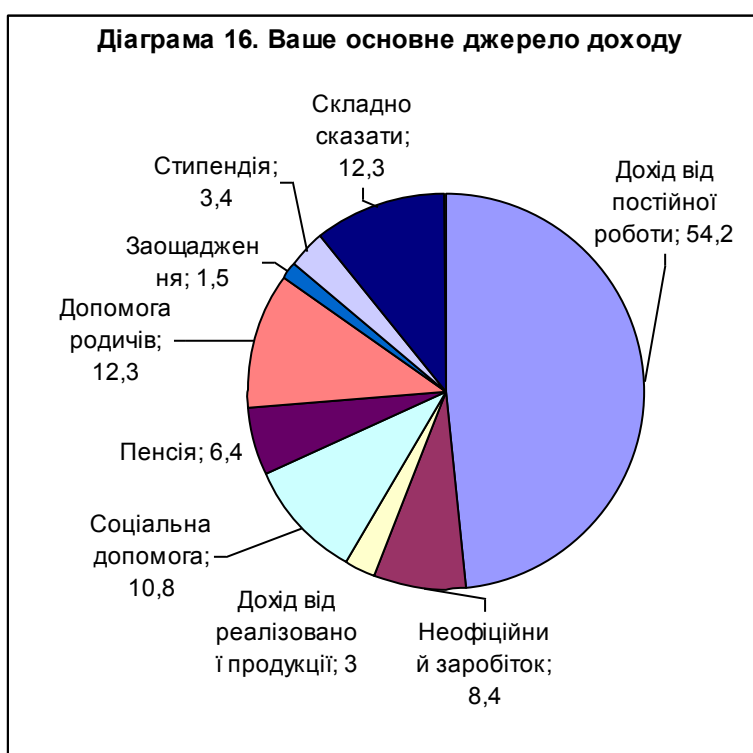
До активних змін готові 26,1% опитаних, які стверджують, що їх не влаштовує рівень заробітку, проте вони планують зміни.

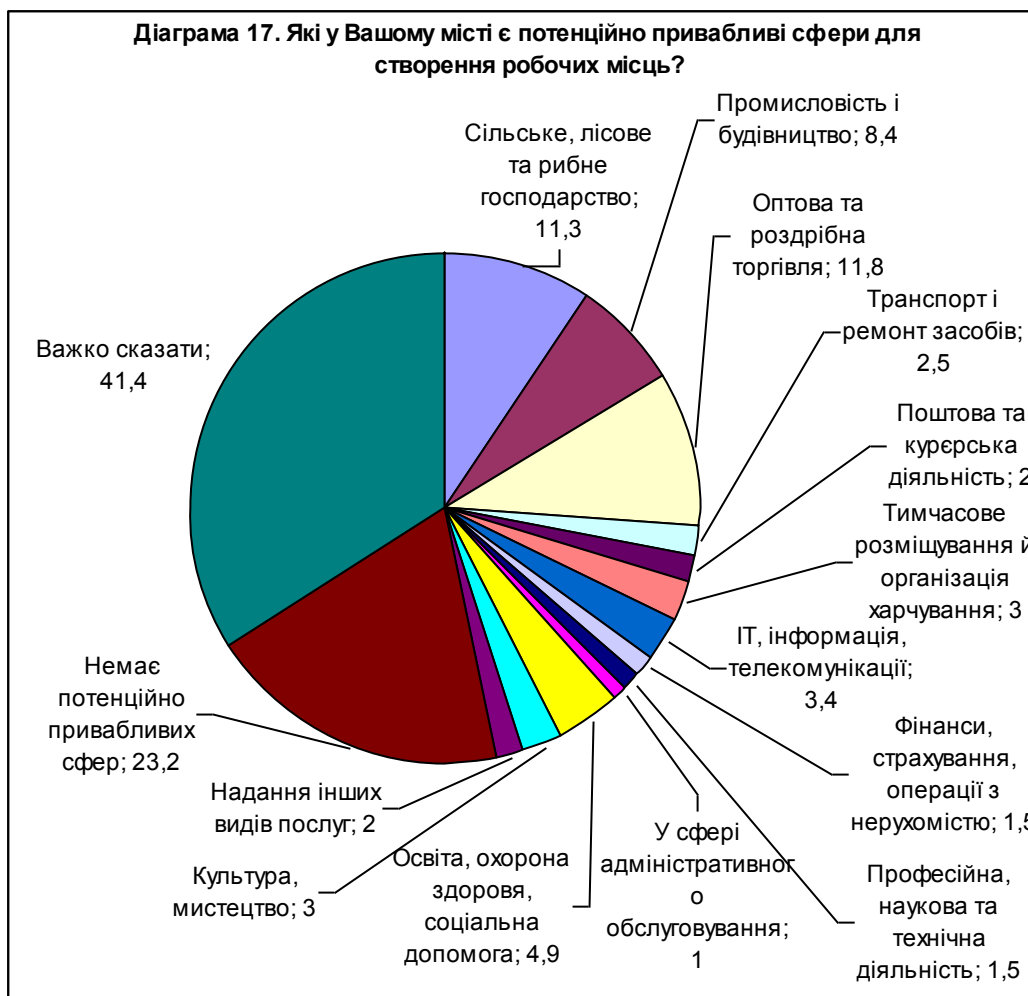
9,9% вважають, що вони живуть не багато, проте спокійно, тому їх влаштовує рівень заробітку, а 17,7% – у роздумах, не визначились з цього питання

Відповіді на запитання стосовно основних джерел доходу підтвердили показники роботи на державних підприємствах – все ті ж 54,2% зазначають, що основним джерелом доходу є дохід від постійної роботи. А для 10,8% – це соціальна допомога (див. діаграму 16). 8,4% мають дохід від неофіційного заробітку. І ще 12,3% мали проблеми з відповіддю. Можна припустити, що ці категорії

розраховують на різні соціальні виплати та субсидії, тому схильні відмовитися від офіційної роботи чи роботи, яка буде давати мінімальний заробіток, аби тільки не втратити соціальних виплат. А це демотивує в пошуку роботи, перенавчанні тощо.

Результати опитування дозволяють відстежити прийнятні для працездатного населення Шостки моделі виживання. Так, більше половини опитаних зазначають, що їм не завжди вистачає грошей на повсякденні витрати, а особливо на оплату комунальних послуг. Лише біля 15% опитаних зазначають, що їм майже вистачає. При цьому 72,4% стверджують, що протягом останнього року їм доводилося економити й відмовляти собі в необхідних продуктах, ліках; і ще 43% позичали гроші, продавали речі, щоб звести кінці з кінцями, 68% вирощували сільгосппродукцію, 39,4% – брали додаткову роботу. Зазначені результати, на наш погляд, можуть свідчити про поширення серед населення «психології бідності». Адже в умовах економічної скрути вони схильні економити й відмовляти собі в задоволенні базових потреб чи позичати кошти замість того, щоб шукати способи збільшення доходів.





3.8.8 Загальні висновки щодо портрету працездатного населення за результатами аналізу статистичних даних та соціологічного опитування в Шосткінській міській ОТГ

Для Шосткинської об'єднаної територіальної громади, як і для інших громад, визначених проектом як працездатні, є характерним постійне зниження загальної кількості населення. При формуванні ОТГ у 2019 році до загальної кількості населення додалося 1419 осіб сільського населення Образіївської та Коротченківської сільських рад, що посилює потенціал соціально-економічного розвитку Шосткинської ОТГ не тільки приєднанням додаткових (хоча й невеликих) сільських територій, але й долученням населення, спроможного займатися сільським господарством. При цьому спостерігається і пропорційне скорочення працездатного населення.

Результати опитування працездатного населення ОТГ показують, що серед наявного населення в Шосткинській ОТГ переважає зайняте населення (близько 80%), оскільки лише трохи більше 20% визнали свій статус безробітних. І ці показники розходяться з даними офіційної статистики, що дозволяє зробити висновок про поширеність неформальної зайнятості й прихованого безробіття.

При цьому безробіття в Шостці має переважно «жіноче обличчя». Жінки переважають серед тих, хто протягом останнього місяця взагалі не мав роботи й активно її шукав. Чоловіки ж частіше мали певну тимчасову або випадкову роботу чи діяльність з незначущою оплатою або з передбачуваною оплатою.

Державний сектор залишається одним з найбільших, де зайняте місцеве населення. Більше половини опитаних працювали на державному підприємстві чи в установі, і ще 16,3% – за наймом, індивідуально (самостійно чи в окремих громадян) або на власному підприємстві.

При цьому жінок більше зайнято на державних підприємствах, а чоловіки частіше працюють за наймом чи індивідуально. Високий рівень зайнятості в державному секторі пояснює й вищі ніж в інших містах показники офіційної зайнятості (близько 60%). Тому можна очікувати, що будь-які скорочення державного сектора будуть спричиняти суспільне невдоволення й збільшення безробіття саме серед жіночого населення. Приватний сектор недостатньо розвинутий в громаді, і частка зайнятих в ньому значно менша. Тобто приватний сектор є резервом в громаді, який може сприяти скороченню безробіття.

Основна кількість робочих місць у громаді (близько третини) зосереджені в освіті, охороні здоров'я, оптовій та роздрібній торгівлі. Значною частиною працездатного населення є керівники й менеджери та низько кваліфіковані працівники в приватній сфері, тоді як частка кваліфікованих фахівців удвічі менша. Можна припустити, що вони вже виїхали та працюють за межами міста.

Основними суб'єктивними причинами безробіття є відсутність підходящої роботи та низький рівень оплати. Найбільш поширеними суб'єктивними причинами звільнення є: добровільне звільнення через незадоволеність зарплатнею та через те, що не влаштувала робота.

Ті, хто шукає роботу за межами власного ОТГ, пояснюють це складністю знайти роботу у своєму місті, можливістю за його межами заробляти більше. Тобто наявність робочих місць і вищий рівень заробітку є основними чинниками, що спричиняють трудову міграцію. Переважна ж частина населення хоче працевлаштуватися в себе в місті і шукає роботу через ДСЗ та знайомих. Головним критерієм у пошуку роботи є рівень заробітної плати. Вагомим чинником, що впливає на рівень трудової міграції жителів Шостки, є стабільність у країні. У разі стабільності кожен четвертий з опитаних буде шукати роботу за місцем проживання й відмовиться від виїзду на заробітки.

Населення не надто готове змінювати профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи, а також навчатися чи перенавчатися. Лише третина опитаних готова навчатися й перекваліфіковуватися заради кращої роботи, тобто самостійно вдосконалюватися, а не очікувати змін на ринку праці. Ще близько 20% готові до таких кроків за умови, що їм буде гарантоване працевлаштування.

Трудова міграція є поширеною і її масштаби набагато перевищують показники офіційного переміщення. Практично кожна третя сім'я в Шостці має заробітчанина. Найбільш поширеними сферами зайнятості заробітчани є будівництво, сфера торгівлі та обслуговування, робітник, водій, сільгоспрацівник. Тобто всі зазначені сфери зайнятості заробітчани не вимагають високої кваліфікації, проте дають за межами країни чи міста прийнятний заробіток.

Значна частина населення нарікає на низькі зарплати, які визначають і статус багатьох родин як малозабезпечених. Катастрофічно зростають показники соціального навантаження на працюючих. Оскільки соціальна допомога є досить поширеною сферою отримання доходів населенням, можна припустити, що втрата будь-яких пільг є основним демотиватором населення в працевлаштуванні. В умовах нестабільного ринку праці соціальна допомога сприймається як єдине стабільне джерело доходу. Тому населенню краще відмовитися від офіційної роботи чи роботи, яка буде давати мінімальний заробіток, аби тільки не втратити соціальних виплат. При цьому спостерігається поширення серед населення «психології бідності». Адже в умовах економічної скрути вони схильні економити й відмовляти собі в задоволенні базових потреб чи позичати кошти замість того, щоб шукати способи збільшення доходів.

Отже, загальна динаміка руху працездатного населення в ОТГ є негативною, але не катастрофічною. Можна стверджувати про усталену спільноту працюючих людей, які принципово вирішили залишатися в Шосткинській ОТГ і витримувати негаразди, пов'язані зі складнощами місцевої деіндустріалізації. Така спільнота може стати важливою соціальною базою щодо реалізації стратегічних планів соціально-економічного розвитку. У разі позитивної динаміки соціально-економічного розвитку Шосткинської міської ОТГ можна буде говорити про появу нагальної потреби в кваліфікованій робочій силі.

ВИСНОВКИ

Проблеми на ринку праці, що їх переживає сучасна Україна і Сумщина, зокрема, є реальністю життя багатьох країн, в тому числі і країн Європейського Співтовариства. У 2008-2009 році Європа переживала глибоку фінансову кризу, що супроводжувалася значним зростанням рівня всіх видів безробіття по всіх вікових групах, падінням показників працевлаштування тощо. До того ж і демографічні процеси у частині стрімкого старіння населення здійснюють суттєвий вплив. Для виходу із кризи була розроблена стратегічна програма Європа-2020 і впроваджено активні заходи для боротьби з негативними кризовими явищами по всіх країнах Євросоюзу.⁸⁸ Сьогодні ми можемо сказати, що реалізація такої програми дала позитивні результати та активізувала тенденції для ринку праці Європи в цілому, а окремим країнам дала потужний поштовх для отримання максимальних результатів у сфері працевлаштування населення, у т.ч. і на регіональному рівні. І тому для України є актуальним і необхідним вивчення досвіду країн ЄС у вирішенні проблем ринку праці, а також дослідження шляхів вдосконалення структури та рівня зайнятості населення, що були використані країнами Європи. І зокрема, у частині раціонального використання наявного людського потенціалу.

В умовах децентралізації значна увага приділяється аналізу ресурсів об'єднаних територіальних громад. У більшості випадків до ресурсного потенціалу ОТГ відносять перш за все територіальні (просторові), земельні та фінансові ресурси, майже ігноруючи при цьому людські (соціальні) ресурси. Соціальні ресурси громади часто сприймаються не стільки як джерело і засіб розвитку громади, скільки як додаткове навантаження. На думку авторів саме людський потенціал є ключовим внутрішнім ресурсом громади, основою її соціального капіталу. У зв'язку з цим важливим етапом формування стратегії розвитку громади має стати аналіз форм її соціального капіталу, зокрема, організаційних та мобілізаційних ресурсів, соціальної згуртованості та взаємодопомоги шляхом створення комплексного портрету працездатного населення ОТГ. Людські ресурси кожної громади – це перш за все сукупність кількісних та якісних характеристик працездатного населення, їх здібностей, вмінь, навичок, очікувань, рівень готовності та мотивації до роботи. Тобто людські ресурси є не лише демографічною, але й соціально-економічною категорією, яка характеризує потенціал громади. Тому запропонований підхід до формування комплексного портрету працездатного населення дозволить керівництву громади об'єктивно оцінити власний соціальний потенціал.

Автори монографії пропонують адаптовану модель формування комплексного портрету працездатного населення, яка включає наступні компоненти:

- 1) кількісні соціально-демографічні індикатори працездатного населення: рівень народжуваності/смертності, статево-вікова структура, рівень освіти;
- 2) кількісні соціально-професійні індикатори працездатного населення: рівень зайнятості, структура безробіття, трудова міграція, соціальне навантаження;
- 3) якісні соціально-професійні індикатори працездатного населення: потреба в роботі, готовність до працевлаштування та очікування від ринку праці, готовність навчатися/перенавчатися/підвищувати кваліфікацію, міграційні настрої, бачення перспектив громади.

Запропонована методологія формування комплексного портрету працездатного населення була апробована у шести об'єднаних територіальних громадах Сумської області (Сумській, Шосткинській, Конотопській, Путивльській, Білопільській, Буринській ОТГ) та у м. Глухів протягом листопада 2018 року – листопада 2019 року.

За результатами проведених досліджень на основі даної методології можемо прийти до наступних висновків:

⁸⁸ European Commission. Regional Policy. In your Country. Programmes. URL: Електронний ресурс.- Режим доступу: https://ec.europa.eu/regional_policy/en/atlas/programmes/2000-2006/european/interreg-iii-b-azores-madeira-canary-islands; Statista. URL: Електронний ресурс. - Режим доступу: <https://www.statista.com/statistics/624297/employment-by-economic-sector-in-germany/>.

1. Для всіх об'єднаних територіальних громад характерною є стійка тенденція до скорочення працездатного населення через прогресуюче загальне старіння населення громад і скорочення народжуваності. Зазначені тенденції є загрозливими з огляду не лише на втрату людського ресурсу громади, а й з точки зору збільшення відсотків «соціальних» категорій населення.

2. Тенденція до зростання соціального навантаження в громадах є загрозою як для громади в цілому, так і для самих непрацюючих. Соціальні виплати часто виступають основним демотиватором при офіційному працевлаштуванні, який сприяє зростанню безробіття та «тінізації» зайнятості. В умовах нестабільного ринку праці соціальна допомога сприймається частиною населення як єдине стабільне джерело доходу. Тому людям краще відмовитися від офіційної роботи чи роботи, яка буде давати мінімальний заробіток, аби тільки не втратити соціальні виплати.

3. Для всіх об'єднаних територіальних громад характерним є високий рівень реального безробіття (біля 40%) та прихованої зайнятості (біля 30%). При цьому безробіття має «хронічний» характер, що веде за собою втрати кваліфікації, професійних навичок і може негативно впливати на подальшу мотивацію до офіційного працевлаштування.

4. Аналіз сфер зайнятості на визначених територіях фіксує, що, незалежно від масштабів громади чи міста, більшість зайнятого населення концентрується у державному та комунальному секторах. Зазначена тенденція меншою мірою притаманна для м. Суми, де приватний сектор поступово стає джерелом додаткових робочих місць. При цьому жителі обласного центру висловлюють і більшу готовність до відкриття власної справи чи комерційної діяльності, що може свідчити про вищий рівень їх готовності ризикувати.

5. Важливим критерієм для населення при пошуку роботи є рівень заробітної плати, що в свою чергу значним чином впливає і на рішення щодо виїзду на заробітки. Очікування щодо рівня заробітної плати у людей з нижчим рівнем освіти є порівняно вищими. При цьому вони значно рідше висловлюють готовність вчитись чи міняти профіль діяльності заради успішного працевлаштування.

6. Рівень освіти населення корелюється із їх готовністю і здатністю до працевлаштування за місцем проживання, а також рівнем безробіття. Людей з вищою освітою переважають серед тих, хто працює офіційно, їх вдвічі менше серед тих, хто не працює, і у стані без роботи вони знаходяться менший термін. Крім того вони значно частіше висловлюють готовність додатково вчитись і підвищувати кваліфікацію заради успішного працевлаштування. Зважаючи ж на високий загальний освітній рівень населення визначених територій, можна зробити висновок про те, що навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації може бути одним із вагомих джерелом збереження і розвитку людського потенціалу в громаді. Проте цей висновок буде актуальним за умови, що ця частина населення не буде стрімко виїжджати за межі цих територій через відсутність роботи та низькі заробітні плати, як це відбувається сьогодні).

7. Загалом населення мало довіряє державним інституціям (зокрема, Державній службі зайнятості) при пошуку роботи, сприймаючи їх часто як «соціальну касу», та намагається шукати роботу самотужки, через знайомих, через Інтернет або ж напяму звертаючись до роботодавця.

8. Населення не надто готове змінювати профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи, а також навчатися чи перенавчатися, оскільки не бачать у цьому перспектив. Тому обов'язковим компонентом стратегії розвитку об'єднаних територіальних громад мають бути програми, спрямовані на просування перспектив створення нових робочих місць, які б стимулювали населення до навчання, перенавчання чи підвищення кваліфікації.

10. Значна частина населення не бачать потенційно привабливих сфер для створення робочих місць у своїй територіальній громаді. При цьому молодь висловлює більший оптимізм, а от старше та середнє покоління частіше «живе минулим», пригадуючи «часи розквіту» їх міст, повязані з потужними промисловими підприємствами супровідною інфраструктурою. Тому

важливим для керівництва ОТГ є моделювання майбутнього громади з відображенням перспектив розвитку, максимально залучаючи до цього процесу якомога ширше коло громадськості, і молодь, зокрема.

Отже, зазначені риси портрету працездатного заселення визначених територій не можна назвати однозначно позитивними, проте вони є досить чіткими і достатніми для окреслення як наявних та потенційних проблем, так і перспектив. Виходячи ж з завдань дослідження, перш за все – його спрямованості на пошук соціальних ресурсів, а також на досвід інших європейських країн, можна говорити про актуальність пошуку шляхів покращення ситуації не лише на загальнодержавному, а й на регіональному рівні, у т.ч. і на рівні окремих територіальних громад.

Так, активному та кваліфікованому населенню визначених територій Сумської області важко протистояти загальним глобалізаційним тенденціям та можливостям, що є результатом підвищення мобільності робочої сили усередині Євросоюзу за рахунок зміни міграційної політики та її орієнтації на забезпечення свободи переміщень між країнами ЄС та інших країн. Але у кожній громаді є і свої переваги для того, щоб зберегти потенціал молоді та активних людей середнього віку, які мають на Сумщині житло, родини, базовий соціальний захист тощо. Вивчення потреб, настроїв та очікувань потенційних мігрантів вважаємо актуальним для керівництва територіальних громад.

Очевидною є необхідність зниження соціального навантаження на працюючих через збільшення чисельності економічно активного населення шляхом залучення у сферу зайнятості молоді, жінок, громадян пенсійного віку. І це не лише питання зміни законодавства, що регулює використання праці цих категорій населення, стимулювання гнучкої зайнятості, боротьби з гендерною та віковою сегрегацією тощо. Це ще й ініціювання регіональних програм, спрямованих на розвиток дрібного бізнесу, самозайнятості, активне вивчення та залучення існуючих у громаді ресурсів – від землі і надр до потреб у наданні «дрібних» послуг та активізації спілкування, розширення спектру активностей соціокультурної, волонтерської спрямованості. Все це може об'єднати громаду, сприятиме формуванню атмосфери довіри, взаємодопомоги та розвитку лідерських якостей. Залучення частини фінансів ОТГ на такі програми та активності буде виправданим, оскільки сприятиме зростанню потенціалу працездатного населення, активному використанню та розвитку їх здібностей, вмінь, навичок.

Сьогодні майже всі країн Європи розробляють свою політику зайнятості, виходячи з саме з позицій збільшення тривалості активного трудового життя за рахунок стимулювання більш раннього виходу молоді на ринок праці, а також утримання людей старших вікових груп у сфері зайнятості (зниження пенсійного віку, відмова від дострокового виходу на пенсію, гнучкі форми зайнятості та інші). Катастрофічні темпи старіння населення визначених територій (за винятком, можливо, міста Суми) обмежують можливості радикального поповнення ринку праці за рахунок саме молоді. До того ж у визначених ОТГ поки мова не йде про суттєву нестачу працівників, а скоріше – про їх надлишок у окремих сферах. А тому вкрай актуальними вважаємо дослідження і програми у сфері мотивації професійної мобільності та підготовки працівників протягом всього життя для підвищення кваліфікації або навчання іншим, актуальним професіям, що підвищує шанси їх працевлаштування при зміні кон'юнктури ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баценко Л. М. Особливості економіки АПК Сумської області / Л. М. Баценко // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». – 2013. – Випуск 6. – С. 132-138.
2. «Білі плями» та «сірі зони» у статистиці ринку праці.- [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://voxukraine.org/uk/bili-plyami-ta-siri-zoni-u-statistitsi-rinku-pratsi/>
<https://medium.com/@voxukraine>
3. Вінічук М. В. Регулювання зайнятості населення як механізм забезпечення соціальної безпеки держави / М.В. Вінічук // Науковий вісник: Серія економічна. – 2013. – №1. – С. 21-33.
4. Глобальные тенденции 2030. Альтернативные миры. Публикация национального Совета по разведке // http://www.nkibrics.ru/system/asset_publications/data/53c7/b3a1/676c/7631/400a/0000/original/Global-Trends-2030-RUS.pdf?1408971903
5. Гришова І. Ю., Конюхов Ю. М. Оцінка міграційних потоків як фактору трансформації соціально-економічної сфери / І. Ю. Гришова, Ю. М. Конюхов // Український журнал прикладної економіки. – 2016. – Том 1. №1. – С. 50-58.
6. Дацій О.І., Гаман М.В., Дацій Н.В. Інноваційна модель розвитку економіки України в умовах глобалізації: монографія / О.І. Дацій, М.В. Гаман, Н.В. Дацій. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. — 370 с.
7. Державна служба статистики України. Населення України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: - <http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/>
8. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року, затвердженій постановою Кабінету міністрів України від 06.08.2014 р. №385 (зі змінами). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/385-2014-%D0%BF>
9. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2027 року (проект). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/02/Projekt-Derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvitku-na-period-do-2027-roku.pdf>
10. Державний реєстр виборців. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.dr.gov.ua/ords/portal!/cm_core.cm_index?option=ext_dvk&pid100=59&prejim=3
11. Довідка Про підсумки економічного і соціального розвитку Путивльського району за 2015 рік. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/economic>
12. Довідка Про підсумки економічного і соціального розвитку Путивльського району за 2016 рік. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/economic>
13. Довідка Про підсумки економічного і соціального розвитку Путивльського району за 2017 рік. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/economic>
14. Довідка Про підсумки економічного і соціального розвитку Путивльського району за 2018 рік. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/economic>
15. Довідка Про підсумки економічного і соціального розвитку Путивльського району за 9 місяців 2019 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/economic>
16. Довідка про Програму розвитку агропромислового комплексу та сільських територій Путивльського району на 2018-2020 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/agropromislovist>

17. Доповідна записка Колегії МОН України «Про міграцію українських студентів на навчання до закордонних університетів». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ifvs.npu.edu.ua/images/Pro%20migraciyu.pdf>
18. Інвестиційна карта Путивльщини – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/investucii>
19. Жінки і чоловіки Сумської області : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 148 с..
20. Закон України № 2850-IV від 08.09.2005р. «Про стимулювання розвитку регіонів» . – [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
21. Звіт з виконання робіт із розроблення науково-технічної продукції «Розроблення прогнозу економічного і соціального розвитку міста Суми на середньостроковий період» . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://smr.gov.ua/images/documents/Strategia/Rozroblenna_proгнозу_ekonomichnogo_i_socialnogo_rozvitku_mista__Sum_na_serednostrokovij_period.pdf.
22. Інноваційно-технологічний розвиток України: стан, проблеми, стратегічні перспективи: Аналітичні матеріали до Парламентських слухань [«Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів»] / [Л.І. Федулова, Ю.М. Бажал, І.А. Шовкун та ін.]; за ред. Л.І. Федулової, Г.О. Андрощука; Ін-т екон. та прогноз. НАН України. – К., 2009. – 196 с.
23. Інформаційний портал Сумської міської ради. Про стан виконання програми економічного і соціального розвитку міста за підсумками 2019 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.smr.gov.ua/uk/dokumenti/ekonomichnij-i-sotsialnij-stand-mista/17146-prostan-vikonannya-programi-ekonomichnogo-i-sotsialnogo-rozvitku-za-pidsumkami-2019-roku.html>
24. Кириченко Т. О. Міграційні процеси в контексті соціально-економічного розвитку Сумської області / Т. О. Кириченко // Вісник Сумського національного аграрного університету: Серія «Економіка і менеджмент». – 2016. – Випуск 4 (68). – С. 179-181.
25. Кількість вакансій, чисельність осіб, що шукали роботу та чисельність працевлаштованих, у професійному розрізі за січень-грудень 2019 р. // Конотопський міськрайонний центр зайнятості, 2020. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://sum.dcz.gov.ua/analitichna-ta-statystichna-informaciya/statystichni-dani-u-rozrizi-profesiy>
26. Кластери як інструмент регіонального розвитку. Матеріали науково-практичного семінару . – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2012-5/2012_05.pdf.
27. Ковальчук В. Моделі управління соціально-економічним розвитком регіону, держави / В. Ковальчук // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. — Х.: ХарПІ НАДУ «Магістр», 2016. — № 1 (43). — С. 194—201.
28. Козар В. В. Трудовий потенціал регіонів України в євроінтеграційному вимірі [Електронний ресурс] : автореф. дис...канд. екон. наук: 08.00.05 / В. В. Козар ; Вінниц. торг.-економ. ін.-т , Київський нац. торг.-економ. ун-т. – Вінниця, 2016. – 240 с. – Режим доступу: http://www.stu.cn.ua/media/files/pdf/dis/diser_kozar.pdf.
29. Корнійчук О. О. Сутність та передумови формування трудового потенціалу сільських територій вінницької області / О. О. Корнійчук. // Ефективна економіка. - 2013. - № 9. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_9_11.
30. Купець О. Демографічні перспективи України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://voxukraine.org/uk/demografichni-perspektivi-ukrayini>
31. Лебединська О. Державне регулювання розвитку регіону: проблеми та перспективи / О. Лебединська // Вісник національної академії державного управління при Президенті України. — 2013. — № 3. — С. 151—156.
32. Легкий В. І. Вплив та оцінка мезофакторів формування зайнятості населення працевлаштованого регіону. – [Електронний ресурс] / В. І. Легкий // Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила

- Галицького. - 2013. - № 8. - С. 224-231. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nivif_2013_8_34.
33. Легкий В. І. Розвиток сфери зайнятості регіону: теоретичний аспект /В. І. Легких // Науковий вісник Ужгородського університету: Серія Економіка. – 2011. – Випуск 2 (34). – С. 31-34.
34. Лугова А. С., Сюткін С. І. Суспільно-географічне дослідження ринку праці Сумської області / А.С. Лугова, С.І. Сюткін // Наукові записки СумДПУ ім. А.С.Макаренка. Серія географічні науки. – 2014. – Випуск 5. – С. 80-84.
35. МВФ предрек Украине колоссальное сокращение трудоспособного населения. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ubr.ua/labor-market/work-in-figures/mvf-predrek-ukraine-kolossalnoe-sokrashchenie-trudosposobnoho-naselenija-3884648
36. Мезенцев К., Яковенко Є. Особливості динаміки міграційних процесів в Сумській області / К. Мезенцев, Є. Яковенко // Часопис соціально-економічної географії. – 2012. – Випуск 13 (2). – С. 81-85. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dspace.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/8765/2/Mez_Yak.pdf
37. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2018/292/mp_rs_new.pdf
38. Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України»; наук. ред. У. Я. Садова. Львів, 2019. 263 с. (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ird.gov.ua/irdp/p20190006.pdf>
39. Місцевий розвиток : кращі практики та інструменти розумного зростання : колективна монографія / за заг. ред. проф. В.Б. Родченка. – Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна ННІ «Каразінська школа бізнесу». - Харків : Друкарня «Мадрид», 2017. – 212 С.
40. Мостова І. О. Зовнішні трудові міграції у довгостроковому соціально-економічному розвитку країн-експортерів / І. О. Мостова // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – Випуск 2 (24). – С. 153-163.
41. Наумко Ю. С. Управління трудовими ресурсами аграрної сфери регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата економ. наук : спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» / Ю. С. Наумко. – Ужгород, 2010. – 16 с.
42. Немець Л. М. Працересурсний потенціал Харківського регіону (суспільно-географічний аспект) [монографія] / Л. М. Немець, Ю. Ю. Сільченко, К. А. Немець, К. Ю. Сегіда. – Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2014. – 186 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ekhnuir.univer.kharkov.ua/bitstream/>.
43. Нуреев Р.М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики: учебник / Р.М. Нуреев. – М. : Норма. – 2008. – 640 с.
44. Офіційний сайт Буринської районної державної адміністрації. – 27 березня 2018 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://brn.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/ob-ednannya-teritorialnikh-gromad/7894-pro-realizatsiyu-zakonu-ukrajini-pro-dobrovilne-ob-ednannya-teritorialnikh-gromad-na-teritoriji-burinskogo-rajonu>].
45. Офіційний сайт Головного управління статистики у Сумській області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sumy.ukrstat.gov.ua>.
46. Офіційний сайт Сумського обласного центру зайнятості. Аналітична та статистична інформація. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: - <https://sum.dcz.gov.ua/analytics/73>
47. Офіційний сайт Сумської обласної державної адміністрації. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sm.gov.ua/uk/2012-02-03-08-02-55.html>)

48. Офіційний сайт Управління соціального захисту населення Конотопської міської ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://knt.sm.gov.ua/index.php/uk/2-uncategorised/128-upravlinnya-soczahistu-rda>
49. Офіційний сайт Центральної виборчої комісії. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.cvk.gov.ua>
50. Павленко Г. В. Молодіжна складова трудової міграції (на прикладі Сумської області) /Павленко Г. В. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26235/1/Pavlenko.pdf>.
51. Павленко Г. В. Трудова міграція молоді з Сумщини: гендерний аспект / Павленко Г. В. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26276/1/Pavlenko.pdf>.
52. Праця Сумщини у 2018 році : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019.
53. Підсумки роботи агропромислового комплексу Путивльського району за 2018 рік. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/agropromislovist>
54. Підсумки роботи Управління соціального захисту населення Путивльської районної державної адміністрації за 2017 рік. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/237>
55. Підсумки роботи Управління соціального захисту населення Путивльської районної державної адміністрації за 2018 рік. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/237>
56. Підсумки роботи Управління соціального захисту населення Путивльської районної державної адміністрації за 9 місяців 2019 року . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/237>
57. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Портер М. – М.: Альпина Бизнес Букс. – 2005. – 454 с.
58. Проведення досліджень з визначення прогностичних показників економічного і соціального розвитку міста Суми на середньостроковий період» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://smr.gov.ua/images/documents/Strategia/zvit_prognoz.pdf.
59. Програма економічного і соціального розвитку Путивльського району на 2019 рік та наступні 2020-2021 програмні роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/economic>.
60. Програма розвитку малого та середнього підприємництва в Путивльському районі на 2017-2020 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/rozvitok-pidpruemstv>
61. Про індустріальний (промисловий) парк на території промислової площадки ВАТ АК «Свема» в місті Шостка Сумської області. - Пояснювальна записка до проекту Закону України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GF69P00A.html
62. Путивльська міська об'єднана територіальна громада. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://decentralization.gov.ua/gromada/108>
63. Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2015 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2015. – 145 с.;
64. Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2016 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2016. – 68 с.;
65. Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2017 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2017. – 68 с.;

66. Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2018 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2018. – 68 с.;
67. Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком станом на 1 січня 2019 року / Статистичний збірник: Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 67 с.
68. Соціально-економічний паспорт Путивльського району. . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/ru/prioriteti/economic>
69. Статистичний щорічник Сумської області за 2018 рік. Головне управління статистики у Сумській області. 2018. С. 67.
70. Світайло Н. Д, Костенко А. М. Аналіз сучасного стану трудових міграційних потоків та напрями їх державного регулювання / Н. Д. Світайло, А. М. Костенко // Економічний часопис – XXI. – 2009. – №3-4. – С. 40-44.
71. Сментина Н.В., Стратегічне планування соціально-економічного розвитку на мезорівні: теорія, методологія, практика: [монографія] / Н. В. Сментина. – Одеса: Атлант, 2015 р. – 365 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу :http://www.lute.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/pidrozdily/Aspirantura/Rady/Spec_vchena_rada/Dysertacii/2016_08/Smentyna_N_V_Disertacija.pdf
72. Соціально-економічний паспорт Путивльського району // <http://ptvl.sm.gov.ua/index.php/uk/prioriteti/economic>
73. Статистичний щорічник Сумської області за 2018 рік. Головне управління статистики у Сумській області. – 2018. – 449 с.
74. Сюткін С. І., Левченко Т. О. Напрямки і масштаби міграцій населення Сумської області. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/3153/1/Siutkin_Levchenko_Napriamky.pdf.
75. «Українське суспільство: міграційний вимір» : нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К., 2018. – 396 с. (с. 154). - Режим доступу: https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf
76. Фойгт Н. А., Канатнікова Ю. О. Старіння населення в Україні та Європі: конвергенція чи дивергенція / Н. А. Фойгт, Ю. О. Канатнікова // Проблемы старения и долголетия. – 2014. – Т. 23. №2 – С. 199-210.
77. Чала Н. Д. Розвиток інноваційних кластерів як базова стратегія модернізації регіонів. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2012-5/2012_05.pdf#page=94 стор. 94-95).
78. Янковська Л. А. Оцінка мезофакторів формування зайнятості населення працездатного регіону / Л. А. Янковська, В. І. Легкий, О. С. Процик // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. - 2011. - Вип. 6. - С. 4-9. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzclubp_2011_6_3.
79. European Commission. Regional Policy. In your Country. Programmes. URL: – Електронний ресурс. – Режим доступу: https://ec.europa.eu/regional_policy/en/atlas/programmes/2000-2006/european/interreg-iii-b-azores-madeira-canary-islands;
80. Population, total – Ukraine.– Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=UA>
81. Statista. URL: – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.statista.com/statistics/624297/employment-by-economic-sector-in-germany/>.
82. World Population Ageing 2019. <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Report.pdf>

Наукове видання

СВІТАЙЛО Ніна Дмитрівна,
БОЙКО Ольга Петрівна,
ДУБРОВСЬКИЙ Михайло Володимирович,
ЄВСЕЄВА Ганна Володимирівна,
КОРОЛЬ Сергій Миколайович,
КОСТЕНКО Андріана Миколаївна,
КУПЕНКО Олена Володимирівна,
ЛЕБІДЬ Андрій Євгенович,
НАЗАРОВ Микола Сергійович,
ПАВЛЕНКО Володимир Петрович,
СЕМЕНОВ Володимир Миколайович,
ТУЛЯКОВ Олег Олегович

**КОМПЛЕКСНИЙ ПОРТРЕТ
ПРАЦЕЗДАТНОГО НАСЕЛЕННЯ
ПРАЦЕНАДЛИШКОВИХ ТЕРИТОРІЙ СУМСЬКОЇ
ОБЛАСТІ: СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ**

Колективна монографія

За заг. ред. канд. філос. н., доц. Н. Д. Світайло

Художнє оформлення обкладинки *Г. В. Євсєєва*

Редактор *О. П. Сидоренко*

Комп'ютерне верстання *Г. В. Євсєєва*

Підп. до друку 19.03.2020.

Формат 60x84/8. Гарнітура Times New Roman.

Папір офсетний. Друк офсетний. Ум. друк. арк. 23,02.

Ум. фарб.-відб. 23,02. Обл.-вид. арк. 15,31.

Тираж 200 пр. Вид. № 19.

Видавець і виготовлювач:

ФОП Цьома С.П. 40002, м. Суми, вул. Роменська, 100.

Тел.: 066-293-34-29.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

серія ДК, № 5050 від 23.02.2016.