

**Соціально-професійна мапа
праценадлишкових територій
Сумської області**

УДК 316.334.3-048.74(477.52)

Автори

Світайло Н. Д. (керівник), Бойко О. П., Євсєєвої Г. В., Короля С. М.,
Костенко А. М., Купенко О. В., Лебедя А. Є., Назарова М. С., Павленка В. П.,
Панченко Ю. В., Семенова В. М. Тулякова О. О.

С___ Соціально-професійна мапа працenaдлишкових територій Сумської області:
посібник / за заг. ред. Н. Світайло. – Суми : ФОП Цьома С.П., 2020. – 106 с.

Посібник «Соціально-професійна мапа працenaдлишкових територій Сумської області» підготовлений у рамках виконання науково-дослідної роботи «Дослідження шляхів вдосконалення структури та рівня зайнятості населення працenaдлишкових територій Сумської області» на замовлення Департаменту соціального захисту населення Сумської ОДА у рамках виконання проекту, що реалізується за рахунок коштів державного бюджету, отриманих від Європейського Союзу.

В основу покладено результати аналітичних та соціологічних досліджень, спрямованих на вивчення соціальних, інфраструктурних, інформаційних «точок зростання» усередині територіальних громад. Надані матеріали забезпечують громади та органи влади на місцях об'єктивною інформацією щодо реального стану справ та перспектив, а також сприятимуть пошуку та розширенню можливостей для росту й активізації людського потенціалу, окреслюючи тим самим подальші перспективи соціально-економічного зростання працenaдлишкових регіонів, підвищення рівня життя та мінімізації відтоку кваліфікованої робочої сили.

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

© Колектив авторів, 2020
© ФОП Цьома С.П., 2020
© Департаменту соціального захисту населення Сумської ОДА, 2020

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ 1. Соціальні ресурси громади та мапування	6
1.1. Загальні зауваження. Методологія дослідження	6
1.2. Мапування та особливості його застосування при формуванні соціально-професійної мапи територій.....	7
1.3. Структура соціально-професійної мапи території. Початкова інформація ..	11
1.4. Що шукаємо? До питання про «точки зростання» та драйвери.....	12
1.5. Тенденції та ризики розвитку соціальних процесів у працездатних територіях: вивчення досвіду країн ЄС у вирішенні аналогічних проблем на ринку праці	16
Розділ 2. Соціально-професійні мапи громад	24
2.1. Соціально-професійна мапа Білопільської міської ОТГ	24
2.2. Соціально-професійна мапа Буринської ОТГ	32
2.3. Соціально-професійна мапа м. Глухів	41
2.4. Соціально-професійна мапа Конотопської ОТГ	50
2.5. Соціально-професійна мапа Путивльської міської ОТГ	56
2.6. Соціально-професійна мапа громади м. Суми.....	64
2.7. Соціально-професійна мапа Шосткинської міської ОТГ	78
Розділ 3. Візуалізація соціально-професійних мап.....	87
Висновки	99
Література.....	102

Вступ

Реформа децентралізації та створення нових територіальних громад відбувається в Україні на фоні не надто сприятливої соціально-економічної ситуації. І в більшості новостворених громад поширеною є думка про загострення саме у них соціально-економічних проблем, про негативний вплив недосконалого законодавства та постійних політичних потрясінь саме на процеси в їх громаді. А тому вирішення більшості проблем керівництво та населення громад вбачають у додатковій допомозі (ресурсах) від держави, області, спонсорів, тощо. Поряд із цим громади рідко орієнтуються на власні можливості й ресурси і тим самим не стимулюють використання цих можливостей для розвитку.

Однією з основоположних причин такої ситуації є певна односторонність у підходах до оцінки ресурсів ще у період формування об'єднаних територіальних громад, коли перш за все брали до уваги територію, землю, кількість населення та інфраструктурні можливості, не концентруючись на аналізі соціального ресурсу громади. Для прикладу, навіть визнані фахівці у зазначеній сфері, які розробляли практичний посібник для посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад та активістів об'єднаних громад¹, наголошуючи на важливості вирішення питань місцевого значення власними силами, концентрують увагу на територіальних, земельних, фінансових ресурсах, правовому забезпеченні діяльності та навіть маркетингових стратегіях і не те що не аналізують, а навіть не включають до переліку соціальні ресурси.

Проте вже з перших кроків становлення ОТГ актуальними виявляються саме питання внутрішніх соціальних ресурсів, реальний аналіз та раціональне використання яких стає умовою забезпечення її спроможності у широкій перспективі. Включаючи і формування керівництва та активу, орієнтованих на забезпечення такої спроможності на основі створення соціально-професійної мапи громади, тобто карти, що відображатиме її, громади, соціальний потенціал у його тісному поєднанні з іншими ресурсами.

Необхідність формування соціально-професійної мапи та оцінки власних ресурсів обумовлено зокрема й тим, що власний ресурс, як правило, використовується більш ефективно і до нього ставляться ощадливіше. Крім того, пошук та використання власного ресурсу розширює можливості залучення до нього й ресурсу зовнішнього. Саме тому до ресурсного потенціалу ОТГ мають бути віднесені як територіальні та земельні ресурси, так і відповідне бізнес-середовище й людські (соціальні) ресурси.

Внутрішні ресурси – матеріальні й нематеріальні об'єкти/цінності, якими громада володіє або якими може користуватися, до них відносять²:

- жителів, які мають право реалізувати й використовувати свій потенціал, здібності для створення і перетворення громади;
- фізичну інфраструктуру або місцевість, що може бути використана для покращення якості життя громади;
- приватний бізнес, який забезпечує робочі місця й підтримує місцеву економіку.

Проте критично важливими є практики взаємодії між членами громади³, які, з нашої точки зору, можуть бути напрацьовані зокрема й у ході спільної роботи по мапуванню громади, оцінці наявних ресурсів, створенню соціально-професійної мапи території. Зазначимо, що повномасштабне мапування не було основним завданням 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

¹ Ресурсне забезпечення об'єднаної територіальної громади та її маркетинг: навч. посіб. / [Г. А. Борщ, В. М. Вакуленко, Н. М. Гринчук, Ю. Ф. Дехтяренко, О. С. Ігнатенко, В. С. Куйбіда, А. Ф. Ткачук, В. В. Юзефович] – К. : – 2017. – 107 с.

² Ткачук А. Ф. Внутрішні та зовнішні ресурси для розвитку громади або Чому брак грошей не є первинною проблемою громади? (навчальний модуль) / Анатолій Ткачук, Маркіян Дацишин. – К. : ІКЦ «Легальний статус», 2016. – 152 с. – С.16.

³ Ткачук А. Ф. Внутрішні та зовнішні ресурси для розвитку громади або Чому брак грошей не є первинною проблемою громади? (навчальний модуль) / Анатолій Ткачук, Маркіян Дацишин. – К. : ІКЦ «Легальний статус», 2016. – 152 с. – С.19.

області. Сама методика мапування активно використовувалася нами в ході дослідження і як самостійний інструмент аналізу потенціалу громади, і як складова більш широкої методології, орієнтованої на створення соціально-професійної мапи працездатних територій, включаючи й відкриті «точки зростання» як потенційні робочі місця.

Саме застосування широкого переліку методів дослідження, що забезпечили не лише детальний збір актуальної інформації та її детальний аналіз, а й постійну присутність робочої групи проекту на визначених територіях, дозволило сформувати соціально-професійні мапи відібраних територій, які можуть бути використані громадами для оцінки та розвитку власного потенціалу. Більше того, оскільки в ході проведеної дослідницької роботи виявлено, що громади визначених територій у сфері збереження та розвитку людського потенціалу поки не відчувають потреби й необхідності в налагодженні партнерських відносин із сусідніми громадами у спільному пошуку «точок зростання», пропонується матеріал, що відображає потреби і ресурси сусідніх громад, може стати корисним і для посилення спільної спроможності та розвитку області в цілому.

В основу видання, підготовленого авторським колективом у складі Світайло Н. Д. (керівник), Бойко О. П., Євсєєвої Г. В., Короля С. М., Костенко А. М., Купенко О. В., Лебеда А. Є., Назарова М. С., Павленка В. П., Панченко Ю. В., Семенова В. М., Тулякова О. О., покладено результати роботи з вивчення соціальних аспектів структури та рівня зайнятості населення працездатних територій Сумської області.

Робоча група проекту вважає, що створення соціально-професійної мапи територій з орієнтацією на поглиблений аналіз шляхів вдосконалення структури та рівня зайнятості населення, а також пошук «точок зростання» всередині громад є важливим інструментом посилення партнерства всередині громад та між окремими громадами на регіональному рівні.

Розділ 1. Соціальні ресурси громади та мапування

1.1. Загальні зауваження. Методологія дослідження

Одним із ключових завдань проекту «Дослідження шляхів вдосконалення структури та рівня зайнятості населення працездатних територій Сумської області» було створення соціально-професійної мапи працездатних територій (включаючи й відкриті «точки зростання» як потенційні робочі місця). Реалізація такого завдання передбачала, крім усього іншого, аналіз наявного ринку праці на територіях, а саме: наявність підприємств та бізнесу, їх потреби у працівниках (кількісні та якісні вимоги) і робочих місць, потреб у фахівцях, а також дослідження інфраструктурно-виробничого та інвестиційного потенціалу територій, привабливість територій для роботи, а також характер зв'язків влади, бізнесу та громадськості.

Результатом такого аналізу мали стати визначені нові ніші, «точки зростання» у виробничих та невиробничих сферах, що виявилися б здатними забезпечити ефективне використання трудового (людського) потенціалу територій, збільшити самозайнятість населення, зменшити відтік працездатного населення, тощо. Очевидно, що перелік та характер завдань, а також їх чітка орієнтація на ефективне використання та розвиток трудового (людського) потенціалу територій, визначили й оптимальні методи дослідження, здатні охопити саме соціальні аспекти проблеми працездатності. Тому в рамках даного дослідження автори спираються на вже наявні доробки колег економістів⁴, намагаючись максимально сфокусуватися на соціальних аспектах,

Та навіть обмеження кола досліджуваних питань їх соціальними аспектами передбачає охоплення аналізом значного масиву інформації, що потребує застосування кількох самостійних методів, що наразі взаємодоповнюють один одного і надають дослідженню комплексності та системності. У процесі створення соціально-професійної мапи працездатних територій (включаючи й відкриті «точки зростання» як потенційні робочі місця), зокрема, проведено:

1. Аналіз ринку праці у шести міських об'єднаних територіальних громадах (Білопільській, Буринській, Конотопській, Путивльській, Сумській, Шосткинській) та в м. Глухові Сумської області, а саме: наявність підприємств та бізнесу, перспектив створення робочих місць, потреби у працівниках (кількісні та якісні вимоги) тощо. Такий аналіз проводився шляхом:
 - збору статистичних та аналітичних даних щодо виробничих та невиробничих потужностей, інфраструктури, напрямків та бізнесових потужностей, характеру їх експлуатації; взаємодоповнюваності інженерно-технічного потенціалу промислових міст та аграрного потенціалу прилеглих районів області;
 - експертного опитування представників бізнесу, що стосувалося оцінок ними ринку праці на територіях та наявних потреб у працівниках (кількісні та якісні вимоги), а також перспектив створення робочих місць;
 - відкритого обговорення у громадах актуальних тенденцій на ринку праці та зайнятості за методикою стратегічних сесій, виносячи на обговорення зокрема й результати, отримані за допомогою всього набору методів цього дослідницького проекту по мірі отримання результатів;
 - проведення в кожній громаді соціологічного дослідження (якісний метод) у форматі 3 фокус-груп серед населення працездатного віку щодо визначення їх мотивації до працевлаштування, готовності навчатися, перенавчатися, ризикувати у власній

⁴ Звіт про 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_Sum_na_serednostrokovij_period.pdf; Звіт про виконання робіт із розробки науково-технічної продукції «Проект прогнозу економічного і соціального розвитку міста Шостки на середньостроковий період». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.meria.shostka.net/economy/programa_rozvitku1/proekt-prognozu-ekonomichnogo-socialnogo-rozvitku-msta-shostki-na-serednostrokovij-perod/ та інші.

- професійній кар'єрі (включаючи трудових мігрантів) тощо.
2. Дослідження інфраструктурно-виробничого та інвестиційного потенціалу територій, а саме: наявність виробничих потужностей; характер їх експлуатації; взаємодоповнюваність інженерно-технічного потенціалу промислових міст та аграрного потенціалу прилеглих районів області. Особлива увага в ході такого дослідження приділялась оцінкам цієї складової з боку самих представників визначених територіальних громад (привабливість для роботи та проживання; наявні можливості для розвитку та готовність інвестувати і працювати на цій території; характер зв'язків влади, бізнесу та громадськості. Таке дослідження проводилося шляхом:
 - аналізу наявної статистичної інформації та наукової літератури з питань оцінки інвестиційної привабливості регіону й потенціалу відібраних територій, зокрема;
 - проведення соціологічного опитування населення визначених територіальних громад;
 - аналізу власної активності команди проекту у громадах, зокрема в частині наявних комунікацій влади, бізнесу та громадськості, інформування, готовності до співпраці в питаннях вдосконалення ринку праці та зайнятості;
 3. Визначення нових ніш («точок зростання») у виробничих та невиробничих сферах, що здатні забезпечити ефективне використання трудового (людського) потенціалу територій, збільшити самозайнятність населення, зменшити відтік працездатного населення тощо. Така робота проводилася шляхом:
 - аналізу наявної статистичної інформації та наукової літератури з питань визначення й формування «точок зростання»;
 - вивчення позитивного досвіду інших європейських країн у вирішенні аналогічних проблем на ринку праці та розвитку кооперації на регіональному рівні;
 - експертного опитування представників бізнесу, спрямованого на визначення нових ніш і «точок зростання» у виробничих та невиробничих сферах, які були б здатні забезпечити ефективне використання трудового потенціалу територій, збільшити самозайнятність населення, зменшити відтік працездатного населення тощо.За результатами дослідження адаптовано методикку мапування до його потреб та сформовано 7 соціально-професійних мап відібраних територій.

1.2. Мапування та особливості його застосування при формуванні соціально-професійної мапи територій

У рамках посібника ми описуємо результати застосування адаптованої методики мапування для створення соціально-професійних мап семи визначених працenaдлишкових територій Сумської області: Білопільської, Буринської, Конотопської, Путивльської, Сумської, Шосткинської об'єднаних територіальних громад та м. Глухів. Таке попереднє зауваження та уточнення вважаємо необхідним, оскільки методика мапування описується дослідниками й застосовується насамперед як така, що передбачає активну участь самої громади в оцінці власних ресурсів та можливостей. У випадку ж нашого дослідження така участь хоч і передбачалася, проте не була визначальною. При цьому основні, базові підходи, передбачені даною методикою, авторами враховувались і виявились досить результативними. Більше того, ми вважаємо, що саме методика мапування, картографування ресурсів дозволила вивести дослідження соціально-професійного потенціалу громад на рівень системності та бачення перспектив і ризиків.

Тут і далі ми розглядаємо мапування (kartування) ресурсів громади як потужний сучасний інструмент, який можна використовувати для максимального залучення жителів до процесу вивчення проблем та потенціалу громади, і одночасно як «процес побудови системи, який використовується багатьма різними групами на багатьох різних етапах із метою узгодження ресурсів та політики щодо конкретних системних цілей, стратегій та очікуваних результатів»⁵.

⁵ Crane, K., & Mooney, M. *Essential tools: Community resource mapping*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Institute on Community Integration, National Center on Secondary Education and

Мапування – це інструмент аналізу громади, який дозволяє по-іншому побачити знайоме оточення, знайти додаткові ресурси, побачити потенційні проблеми та винайти рішення. Кожна громада має свій потенціал: підприємства й установи, центри громадської активності, освітні, спортивні та культурні заклади. Але найголовніше – це люди та їхні можливості. При цьому варті уваги як організовані групи мешканців, так і окремі особи, які мають знання, навички й таланти. І з точки зору аналізу та розвитку потенціалу кожної громади всі зазначені складові мають бути відображені та досліджені.

Досліджуючи соціальні проблеми, обробляючи й систематизуючи емпіричний матеріал, метод картування (мапування) дозволяє візуалізувати частину зібраної інформації. Зазначений метод передбачає вивчення контексту відносин між людьми для потреб соціального проектування у рамках розробки та реалізації соціальної політики, комплексних програм розвитку територій.

Соціальні карти з'явилися наприкінці XIX століття. Так, у 1889 році Чарльз Бут (Charles Booth) склав «карти бідності» у Лондоні, а в 1895 році Джейн Адамс (Jane Addams) у книзі «Документи і карти Халл-Хауса» опублікував карти умов проживання в кварталах бідних мігрантів одного з міських районів Чикаго.

Сьогодні існує значна кількість методик картування, що концептуально відрізняються одна від одної не лише предметом і технологією виконання, а й закладеними в основу методологічними підставами. В цілому картування громади являє собою групу методів, об'єднаних одним об'єктом вивчення: соціальної реальності⁶. Картування громади (Community Mapping) – це процес мапування (mapping) ресурсів та створення образу громади, який би демонстрував її здатність та потенціал. Йдеться про залучення мешканців до виявлення цінних якостей (індивідуальних, суспільних, інституційних) і творення образу свого міста/ регіону, в якому хотілося б жити⁷.

Водночас мапування як процес вивчення ресурсів та об'єднання громади розглядається й високо оцінюється фахівцями саме як потужний соціальний інструмент, спільне дослідження, що «надає візуально вражаючу інформацію про приховані або вразливі групи населення і може розкривати й активізувати раніше невідомі зразки, навіть інсайдерам громади»⁸. Більше того, навички мапування ресурсів громади намагаються прививати дітям, залучаючи їх до такої діяльності у цікавих для них сферах⁹.

У світі існує принаймні два концептуально різних підходи до картування громад. Один із них можна умовно назвати колабораційним картуванням (collaboration mapping), що ставить акцент на взаємодії між органами місцевого самоврядування, локальним бізнесом, громадськими організаціями та просто активними мешканцями. Він є вкрай ефективним для країн розвинутої демократії, де відносини між громадою, владою та бізнесом збудовані на взаємодовірі.

Яскравим прикладом використання колабораційного методу є картування громади у Престоні (Велика Британія), де використовуються такі інструменти, як вуличний аудит і публічні консультації влади з громадськістю. При такому підході ініціатором картування громади, зазвичай, виступає місцева влада або інститут розвитку міста. Втім, у багатьох

Transition. (2005). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ncset.org/publications/essentialtools/mapping/overview.asp>

⁶ Скалабан И. А. Социальное картирование как метод анализа социально-территориального пространства / И. А. Скалабан // Журн. исслед. соц. политики. – 2012. – Т. 10, № 1. – С. 61–78.

⁷ Картування громад в Україні : практичний посібник / авториукладачі: Я. Мінкін, Ю. Антошук, G. Demel ; редколегія: Я. Сошинська, М. Krasowska-Igras; Українська бібліотечна асоціація; Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. – Київ : УБА, 2017. – 111 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kultura.org.ua/wp-content/uploads/Community-mapping-toolkit.pdf>

⁸ Melvin Delgado and Denise Humm-Delgado, Asset assessments and community social work practice. Oxford University Press: New York, 2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199735846.001.0001/acprof-9780199735846>.

⁹ Child Participation tool. Community Mapping. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.wvi.org/sites/default/files/Community_Mapping_tool_0.pdf

містах такий процес ініціювали громадські організації, ресурсні центри й навіть просто групи небайдужих громадян.

У країнах, де демократія займає хитке становище, бізнес зрощений із криміналом та владою, а мешканці втратили довіру до можновладців, використовується трохи інший підхід. Умовно його можна назвати партисипативним картуванням (participatory mapping), або картуванням за права (mapping for rights). Метою такого є демократизація процесів прийняття рішень. Карти, створені місцевими громадами, відображають реальність, у якій живуть люди, і показують ті елементи, які самі громади сприймають як найважливіші. У цьому процесі ключове завдання – продемонструвати потреби громади, надати голос соціально незахищеним, маргіналізованим групам мешканців, а також тим, чия думка влада не хоче брати до уваги. У цьому випадку картування громади є методом об'єднання, посилення віри звичайних мешканців у свої власні сили та солідарні дії на захист суспільних інтересів.

Під час такого картування агенти змін і правозахисні активісти мотивують та активізують мешканців на відстоювання інтересів громади, формують «критичну масу» активного та зацікавленого у змінах населення, а також стають амбасадорами між місцевим населенням та владою або бізнес-корпораціями, вимагаючи від останніх дотримання міжнародного та національного законодавства.

Колабораційне та партисипативне картування можуть відрізнятися підходами й методами. Але обидва підходи так чи інакше поєднують у собі інструменти сучасного картографування з методами демократичного залучення громади у процеси прийняття рішень. Під час картування громади місцеві мешканці діляться власними експертними знаннями про свої населені пункти. Вони представляють соціальні або культурні розуміння ландшафту та вміщують інформацію, яка зазвичай ігнорується владою й виключається з офіційних документів¹⁰.

Беручи до уваги, що картування громади – це, насамперед, процес виявлення та наочної фіксації ресурсів та об'єднання мешканців, аніж аналітичний звіт, веб-сайт чи пакет документів, що мають лягти на стіл голови громади чи окремого населеного пункту (як результат картування), не існує і єдиного універсального алгоритму дій. Хоча принципово важливим є дотримання зазначених вище принципів колаборації (і частково – партисипативності) та орієнтації на майбутнє впровадження, використання результатів мапування. Дослідники описують таку процедуру як послідовну реалізацію чотирьох основних кроків:

- 1) попереднє відображення, що дозволяє зацікавленим сторонам закласти основу для продуктивної співпраці та встановити чітке бачення й цілі спільної діяльності;
- 2) картографування, що, власне, визначає, які ресурси є важливими та як їх найкраще відобразити;
- 3) задіяння заходів, що дозволяють зацікавленим сторонам визначити найбільш корисний план дій для ефективного досягнення результатів і визначених цілей, включаючи налагодження спілкування та обмін інформацією;
- 4) підтримання, реалізація шляхом постійної оцінки прогресу, внесення необхідних змін до плану та вивчення досвіду.¹¹

Ураховуючи особливості предмету дослідження та завдання, які ставились перед ним в цілому, в рамках дослідження ситуації у праценадлишкових територіях командою проекту розроблено наступний **алгоритм створення соціально-професійної мапи відібраних громад, а саме:**

¹⁰ Картування громад в Україні : практичний посібник / автори-укладачі: Я. Мінкін, Ю. Антошук, G. Demel ; редколегія: Я. Сошинська, М. Krasowska-Igras; Українська бібліотечна асоціація; Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. – Київ : УБА, 2017. – 111 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kultura.org.ua/wp-content/uploads/Community-mapping-toolkit.pdf>

¹¹ Crane, K., & Mooney, M. *Essential tools: Community resource mapping*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Institute on Community Integration, National Center on Secondary Education and Transition. (2005). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ncset.org/publications/essentialtools/mapping/overview.asp>

1. Визначити партнерів у громаді, які в подальшому будуть залучені до картування. У випадку нашого дослідження ними стали партнери із числа місцевої влади (керівництво громади, представники управлінь соціального захисту населення, центрів зайнятості, місцевого бізнесу, громадських організацій). Більшість зазначених груп, акторів у громаді мають міцні зв'язки та потенціал об'єднувати навколо себе інших.

2. Зібрати необхідну інформацію, зокрема статистичні дані з метою формування системного бачення ситуації щодо існуючих ресурсів громади. Цьому етапу передувала попередня підготовча робота, в ході якої визначено основні й важливі саме для даного типу мапи параметри та ресурси. Адже мова йде не про мапування громади загалом, а про створення соціально-професійної мапи. Тому роботу зосереджували на пошуку та аналізі тих ресурсів, які важливі для оцінки ситуації у сфері зайнятості, перспектив покращення ситуації, а також для визначення можливостей впливу тих чи інших особливостей конкретної громади, її інфраструктури на сферу працевлаштування та ринку праці, а також і можливого зворотного впливу.

У рамках проєкту проаналізовано веб-сайти органів місцевого самоврядування, відкриті бази даних, а також зроблено низку інформаційних запитів. Оскільки офіційна статистика виявилася неповною, процедура збору даних була підсилена опитуванням серед населення та представників місцевого бізнесу. Соціологічне опитування дозволило ідентифікувати певні тенденції та латентні конфліктні аспекти у громаді. Після збору статистичних відомостей нами створена база даних у форматі профілю громади, до якої протягом картування вносились уся необхідна інформація.

3. Підготувати мапу території та нанести вже відому інформацію про громаду на мапу. Візуалізація ресурсів на географічній мапі населеного пункту є додатковим, але вкрай дієвим механізмом у процесі картування громади. Проблема в тому, що не всі ресурси можливо прив'язати до геолокацій. Наприклад, індивідуальні ресурси, що притаманні окремим членам громади, залишаються поза увагою, так само, як і більшість громадських ресурсів. Тим не менше, використовуючи Data Base (базу даних), бажано і потрібно нанести виявлені ключові об'єкти на мапу (або на Google Map) та додатково зазначити важливу інформацію щодо такого роду ресурсів.

4. Проаналізувати результати. Отримані результати необхідно занести у Data Base (базу даних), а також відмітити нові виявлені ключові об'єкти на мапі або на Google Map. Ідентифікуючи ресурси громади, зокрема її соціально-професійний потенціал, варто пам'ятати про завдання мапування та контекст: Чому ці ресурси є цінними? Для кого є цінними? Вони, можливо, лише потенційно цінні? Чи не було б краще, якби ця частина населення взагалі виїхала за межі громади? Чи може більшість громади отримати користь від цих ресурсів? Можливо, вони знаходяться під загрозою? Чи самі є певною загрозою для громади?

Картування можна використовувати і для виявлення «гарячих точок», які можуть стати надзвичайно корисними при орієнтації на втручання¹².

Аналізуючи можливості та ресурси визначених громад у частині соціально-професійних характеристик робочої сили, а також ті виклики, які стоять сьогодні перед окремими громадами, ми намагалися бути максимально конструктивними і сконцентрованими не на фіксації негативних сторін та загроз, а насамперед на можливостях та спільних інтересах громади.

5. Перевірити результати й підготувати фінальну публікацію. Під час підготовки аналітичного документу за результатами дослідження обов'язковим кроком є перевірка даних та висновків, що отримані під час тривалого процесу з картування. Саме тому підготовка та друк даного аналітичного документу вимагали додаткової тривалої роботи та визначили його структуру, що включає в себе опис ситуації в цілому, методології дослідження, інформацію про учасників процесу, посилання на базу даних, безпосередню візуалізацію результатів, визначення можливих точок зростання, а також – висновки та рекомендації для осіб та інституцій, від яких залежить прийняття ключових рішень.

6. Донести результати до влади та громади. Ми сподіваємося, що результати нашого дослідження і це видання, зокрема, будуть цікавими не лише для органів влади

¹² What is Community Mapping? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://communitymappingfortheequity.org/what-is-community-mapping/>

на загальнодержавному та обласному рівні, а й для самих членів громади, які більшою чи меншою мірою були залучені до процесу мапування. Оскільки наявна практика розроблення більшості стратегій розвитку громад не передбачала детального (з нашої точки зору) аналізу трудових ресурсів, людського потенціалу, то можна розраховувати, що отримані результати можуть використовуватися при оновленні документів зі стратегічного розвитку міст та регіону в цілому, стати основою для кампанії на захист суспільних інтересів та відстоювання прав і стартом для освітніх, культурних, соціальних та інфраструктурних проектів та ініціатив. Крім того, соціально-професійні мапи територій дозволять рельєфніше побачити й можливі точки зростання та драйвери у громадах.

1.3. Структура соціально-професійної мапи території. Початкова інформація

Соціально-професійна мапа території в контексті дослідження розглядається нами у двох площинах:

- 1) як інструмент збору, зведення та аналізу інформації про наявні ресурси ОТГ із урахуванням рівня розвитку соціального капіталу громади, рівня громадської активності та співучасті, механізмів взаємодії з владою тощо;
- 2) як результати роботи, що визначають спроможність громади в плані реалізації соціально-професійної програми з розвитку соціального капіталу.

Чинники, що визначають параметри соціально-професійної мапи території, є різноплановими і вимагають аналізу з врахуванням особливостей кожної окремої громади (території). Водночас послідовний аналіз цих чинників дозволяє окреслити базові характеристики працездатного населення, а також визначити потенціал самої громади та можливості його посилення за рахунок більш тісної кооперації з сусідніми громадами, що є важливим для визначення «точок зростання» та можливих драйверів. До таких чинників відносяться:

- особливості території, природні та кліматичні умови, земельні ресурси, наявність корисних копалин, відстань до великих міст, кордону тощо;
- розвиток транспортної інфраструктури: дороги обласного й державного значення, наявність залізниці тощо;
- кількісний та якісний склад населення: гендерні, вікові, професійні особливості населення ОТГ, рівень освіти, міграція тощо;
- економічна та фінансова спроможність громади: наявність виробничих потужностей, рівень розвитку підприємництва, наявність великого та середнього бізнесу, інвестиційна привабливість, доходи і видатки громади, рівень дотаційності бюджетів, рівень заробітної плати, основні платники податків, рівень безробіття тощо
- політична ситуація у регіоні: які політичні сили присутні в місцевих радах, яку політичну силу представляє місцевий голова, чи є консенсус між основними політичними силами;
- рівень розвитку громадянського суспільства в ОТГ: кількість ГО та напрями їх діяльності, місцеві ініціативи, ступінь громадянської активності та інструменти взаємодії з владою;
- умови та/чи передумови розвитку соціального капіталу: кількість закладів освіти різних рівнів, наявність центрів дозвілля та саморозвитку, доступність соціальних та культурних послуги тощо.

Зазначаючи вище необхідність збору різносторонньої інформації для формування системного бачення ситуації щодо існуючих ресурсів громади, ми акцентували увагу на визначенні основних і важливих саме для даного типу мапи параметрів та ресурсів. І у процесі збору та аналізу такої інформації, виходячи з особливостей методики мапування, ми намагались дотримуватися базових і необхідних вимог.

По-перше, по можливості залучати до такої роботи представників самих громад, профіль діяльності, інтереси чи посадові обов'язки яких тим чи іншим чином дотичні до тематики мапування. Процес такого залучення, варто зазначити, також виявився не надто

простим, що вже на початковому етапі стало свідченням існування як труднощів у комунікаціях між окремими акторами, так і свідченням відсутності у певної частини громад і навіть їх керівництва вираженого інтересу до проблеми збереження людського потенціалу та ефективного працевлаштування.

Водночас навіть у такій ситуації вдалось сформувати коло відповідальних та зацікавлених партнерів із числа місцевої влади (керівництво громад, представники управлінь соціального захисту населення, центрів зайнятості, місцевого бізнесу, громадських організацій і навіть ЗМІ). Оскільки більшість зазначених груп, акторів у громадах мають налагоджені зв'язки та потенціал об'єднувати навколо себе інших, загалом вдалося вийти на мінімально необхідний рівень активізації та інформування інших членів громад.

По-друге, оскільки мова йде не про мапування громади загалом, а про створення соціально-професійної мапи, важливим етапом роботи виявились визначення, пошук та аналіз саме тих ресурсів, які є важливими для оцінки ситуації у сфері зайнятості та перспектив її покращення. При цьому аналізувалися перш за все внутрішні ресурси кожної з визначених громад із можливістю подальшої оцінки їх більшої чи меншої здатності здійснювати визначальний чи суттєвий вплив на процеси працевлаштування та важливі характеристики робочої сили.

Зазначимо, що зовнішні чинники та умови, які, без сумніву, впливають на вказані процеси, включаючи ті чи інші чинники загальноекономічного характеру, особливості законодавства, міграційні настрої тощо, уже були предметом попереднього аналізу й у рамках створення соціально-професійної мапи додатково не аналізувалися. А от важливими для окреслення параметрів соціально-професійної мапи й такими, що здатні визначати ситуацію та перспективи у сфері зайнятості, вважаємо територіальні та земельні ресурси, наявну інфраструктуру, бізнес-середовище та трудові ресурси, якість робочої сили. Саме послідовний аналіз таких ресурсів і визначає структуру соціально-професійної мапи визначених територій.

1.4. Що шукаємо? До питання про «точки зростання» та драйвери

Реформа децентралізації в Україні має на меті формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади для створення й підтримки повноцінного життєвого середовища для громадян, надання високоякісних та доступних публічних послуг, становлення інститутів прямого народовладдя, узгодження інтересів держави та територіальних громад. Зокрема й у сфері працевлаштування та забезпечення гідної оплати праці.

Для пошуку шляхів активізації процесів розвитку територій на засадах рівних можливостей для різних складових цих територій звернемося до понять «точка зростання», «полюс зростання». У рамках даного посібника ми не ставимо завданням детальний аналіз вказаних понять та їх співвідношення, адже такий уже ставав предметом дослідження фахівців, зокрема і стосовно процесів у сучасній Україні. Зокрема Н. Б. Писар систематизувала наукові підходи до визначення цих понять та передумови необхідності застосування теорії «полюсів зростання» у сучасному економічному розвитку та управлінні національною економікою¹³. Проте вважаємо важливим акцентувати увагу на тих положеннях, які, з нашої точки зору, є важливими для розуміння концепції «точок зростання» саме як інструменту активізації і розвитку окремих громад. І таке акцентування є виправданим з точки зору не лише визнання залежності «центр-периферія», що покладена в основу поширеної моделі розвитку територій, а передусім із точки зору активації можливостей використання наявних ресурсів кожною громадою. Крім того,

¹³ Писар Н. Б. Теоретико-методологічні засади формування і розвитку поляризованого економічного простору в умовах глобалізації. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дис. на здобуття наукового ступеня докт. економ. наук. – Івано-Франківськ, 2019. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nung.edu.ua/files/attachments/diserpysar.pdf#overlay-context=department>.

важливо акцентувати увагу на системності формування та прояву «точок зростання» і пошуку драйверів зростання. І ми погоджуємося з дослідниками, які наголошують на пошуку таких драйверів не у площині зовнішнього втручання та пасивних дотацій, а саме у площині активних засобів стимулювання випереджаючого розвитку відсталих і депресивних регіонів порівняно з іншими¹⁴.

Так, згідно з теорією економічного домінування Ф. Перру, яка також сформована в рамках моделі «центр-периферія», домінуюча одиниця сама створює умови зростання прибутку й активно впливає на інші, змушуючи прийняти власні правила гри¹⁵. При цьому Ф. Перру зазначав, що зростання не відбувається скрізь і відразу, а виникає у певних точках або полюсах та розповсюджується різними каналами, викликаючи різні результати. І таке питання сьогодні актуальне для територій, які досліджуються. Наприклад, можемо прийняти модель «центр-периферія» за точку відліку, що відкриває проблему нерівності як на рівні Сумської міської об'єднаної територіальної громади, що має у своєму складі Сумську міську раду (місто Суми) та Піщанську сільську раду (села Піщане, Верхнє Піщане, Житейське, Загірське, Кириківщина, Трохименкове), так і в дещо іншому ракурсі – Сумську міську та Буринську міську ОТГ. Нижче ситуація в зазначених громадах буде проаналізована докладніше, але вочевидь модель «центр – периферія» скоріше дасть можливість звернути увагу на проблеми, чим забезпечить повною мірою теоретичну базу для їх вирішення.

Отже, «точка зростання» – це організація чи галузь, що має потужність впливати на інших, тягнути за собою, забезпечувати зростання інших, утворювати «зони розвитку». Всі дослідники цього питання сходяться у розумінні системності її формування та прояву, розглядаючи «точку зростання» як систему, що включає: 1) ефективне управління; 2) інноваційні технології; 3) ресурси та ресурсозбереження; 4) відповідну інфраструктуру; 5) людський капітал.

Під «полюсами зростання» Ф. Перру розуміє компактно розміщені й такі, де динамічно розвиваються галузі та окремі підприємства, у яких зосереджені «імпульси розвитку»¹⁶. При цьому автор запропонував і класифікацію галузей із точки зору тенденцій їх розвитку:

- ті, які розвиваються повільно, навпаки мають тенденцію зниження їх участі в економіці, тобто деградують;
- ті, які мають високі темпи розвитку, але не чинять істотного впливу на розвиток економіки території в цілому;
- ті, які не лише швидко зростають, а й народжують ланцюгову реакцію для розвитку всієї економіки території¹⁷.

Отже, «полюс зростання» – це сукупність територій/організацій/підприємств, диференційованих та інтегрованих на основі їхньої конкурентної унікальності та необхідності кожного для означеної сукупності.

Аналізуючи процес розвитку «полюсів зростання», Дж. Спикман та М.Ковісто наголошують на концентрації галузей та активностей навколо певного ресурсу та визначають такі елементи цього процесу:

- діалог, співпраця й консультації з ключовими зацікавленими сторонами;
- аналіз, діагностика, орієнтована на конкурентоспроможні галузі
- динамічна взаємодія між установами, ефективна система моніторингу та оцінки результатів, заснована на участі багатьох зацікавлених сторін;

¹⁴ Киндзерський Ю. В. Возможности специальных экономических зон в контексте межрегионального выравнивания и развития депрессивных территорий /Экономика Украины. – №1. – 2016. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://base.dnsgb.com.ua/files/journal/Ekonomika-Ukrainy/Economica_01_2016_RUS.pdf.

¹⁵ Perroux, F. A Note on the concept of Growth Poles. In Regional Economics: Theory and Practice. eds. D.I. McKee, R.D. Dean, and W.H. Leahy, 93-103. – New York: Free Press, 1970. – 375 p.].

¹⁶ Perroux, F. A Note on the concept of Growth Poles. In Regional Economics: Theory and Practice. eds. D.I. McKee, R.D. Dean, and W.H. Leahy, 93-103. – New York: Free Press, 1970. – 375 p.].

¹⁷ Там же.

- поєднання фінансових інструментів та корпоративна соціальна відповідальність¹⁸.

І хоча теорія «точок зростання» була і залишається об'єктом істотної критики за умов глобалізації, важко не визнати її дієвість хоча б у тому, що вона висвітлює проблему нерівних можливостей центру та периферії та сприяє пошуку внутрішніх ресурсів і ефективних шляхів розвитку і взаємодії. Висловлені Ф. Перру ідеї (зокрема й ідея про можливості штучного створення точок/поліусів зростання шляхом розміщення інноваційних підприємств у малорозвинених територіях) активно обговорюються науковцями протягом багатьох років. І сьогодні дослідники пропонують низку критеріїв визначення підприємства/організації/галузі, які можуть вважатися точкою/поліусом зростання економіки території, згладжуючи прояви міжрегіональної асиметрії за рівнем розвитку внаслідок нерівномірного територіального розміщення виробництва. До таких критеріїв відносять:

- долю в економіці території;
- високі темпи зростання;
- рентабельність продаж;
- можливості екстраполяції тенденцій минулого розвитку й поточного стану на майбутнє, моделювання майбутніх станів;
- здатність досягнення поставлених цілей та задач;
- наявність інвестиційних потреб; наявність синергії з іншими підприємствами/організаціями/галузями;
- наявність доступних механізмів активізації зростання¹⁹.

При цьому «точки/поліуси зростання» неможливо створити, зробити штучно, даючи рекомендації та поради з позиції дослідника, але можна спробувати створити умови, за яких підвищується вірогідність появи «точок зростання», іншими словами, запустити «драйвери зростання». Останні є спеціальними механізмами управління процесом створення складних багаторівневих зв'язків у системі, що сприяють трансляції зовнішніх та внутрішніх імпульсів у інтегрований розвиток територій²⁰. І аналіз «драйверів зростання» є особливо актуальним в умовах, коли спроби знайти й активізувати «точки зростання» виявляються несамодостатніми.

Зазначимо, що як для «точок зростання», так і для драйверу важливим є не їх масштаб чи належність до якогось окремого сектору, а їх «включеність» у систему, здатність до створення складних багаторівневих зв'язків. Так, Л. Іванова та Г. Терська зазначають, що для розвитку соціальних взаємодій в суспільстві необхідним є підвищення рівня інформаційної відкритості влади на різних рівнях, створення можливостей постійної комунікації між населенням, представниками бізнесу та владними структурами на базі розвитку соціальних мереж, публічне обговорення важливих суспільних проблем і участь всіх суб'єктів суспільства в їх вирішенні. А тому в якості драйверу зростання розглядають комунікації. Крім того, потужним драйвером зростання виступає малий та середній бізнес, який пов'язує економіку в єдине ціле²¹.

Отже, у контексті даного дослідження важливими є такі аспекти проблеми «точок зростання» та драйверів:

- «точки зростання» мають системний характер і здатні здійснювати вплив на розвиток і окремої території, з якої вони вирости, і на розвиток регіону в цілому;

¹⁸ Speakman J., Kovisto M. Growth Poles: Raising Competitiveness and Deepening Regional Integration. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/ACR/2013/ACR_Chapter2.3_2013.pdf.

¹⁹ Драгун, Н. П. Определение точек/полюсов роста экономики региона / Н. П. Драгун, И. В. Ивановская // Вестник ГГТУ имени П. О. Сухого: научно-практический журнал. – 2016. – № 1. – С. 89–100.

²⁰ Иванова Л.Н., Терская Г.А. Точки роста и драйверы роста: к вопросу о содержании понятий // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – Том 7, № 2. 2015. – С. 120–133. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ecsocman.hse.ru/data/2015/08/11/1250960135/jis7.2-8.pdf>.

²¹ Там же.

- зростання забезпечується як системний ефект від взаємодії кількох чинників: забезпечення ефективного управління; вдосконалення технологій; підвищення ресурсного потенціалу, зокрема й ресурсозбереження; зростання якості людського потенціалу; забезпечення потрібної інфраструктури;
- штучне формування «точок зростання» є проблематичним, проте можливим і реальним є запуск драйверів, здатних впливати на таке формування, активізацію окремих «полюсів зростання»;
- важливою складовою у системі драйверів є людські ресурси, якість людського капіталу, без якого жоден із драйверів не може бути запущеним.

Саме виходячи з цих позицій при формуванні соціально-професійної мапи територій маємо звертати увагу на не лише на наявність тих чи інших елементів інфраструктури, а й на особливості та можливості для розвитку людського капіталу (зокрема й через навчання). Адже «для економічно прогресуючого суспільства не є достатнім ні збільшення точок технічного чи економічного прогресу, ані створення мереж матеріальних зв'язків між ними. Ще потрібна активна трансформація людей»²²

На основі аналізу вдалого досвіду розвитку окремих територій дослідники зазначають, що зростання на рівні окремої громади чи регіону забезпечується саме як системний ефект від диференціації та інтеграції різних елементів «полюсу зростання». Відтак процес розвитку окремо населеного пункту громади має засновуватися на наявних базових ресурсах та історії розвитку, впливати з пояснення ролі цього населеного пункту саме як елементу системи. Кожен населений пункт чи громада має обирати свої провідні галузі, запобігаючи появі внутрішньої конкуренції та структурної схожості, прагнучи до диференціації ринку, щоб отримати власні конкурентні переваги. А уряд чи влада обласного рівня можуть сприяти інтеграції інфраструктури, сприяючи тим самим реалізації моделі «полюсу зростання». Ключем до успіху є забезпечення механізмів **спільного використання та зв'язків**, підвищення рівня інтеграції транспорту, енергетики, інформації, соціальних питань і суспільних послуг. У той же час, у відповідності до законів та адміністративних нормативних актів, центральний уряд має сприяти підвищенню якості середовища життя у середніх та малих населених пунктах, захищаючи унікальне мале екологічне середовище²³. Визнаючи, що успіх може бути досягнуто в синергії цих факторів та враховуючи цільові рамки нашого дослідження, зосередимо подальшу увагу на факторі **якості людського потенціалу як драйверу** зростання - індивідуального потенціалу та потенціалу внутрішніх і зовнішніх комунікацій.

Отже, виходячи з важливості виявлення факторів (драйверів) формування зайнятості населення працездатного регіону та встановлення можливого впливу варто враховувати системний характер їх формування та прояву. А тому важливими є і наявність робочої сили та реальний рівень попиту на неї, включаючи неформальну зайнятість та приховане безробіття, і мобільність робочої сили, і її основні характеристики (вікові, освітні, професійно-кваліфікаційні, рівень очікувань щодо роботи та її оплати тощо).

Структура економіки регіону (просторово-функціональна специфіка виробництва та надання послуг) і особливості конкретної території, громади, її інвестиційна привабливість, земельні ресурси та соціальна інфраструктура, навколишнє середовище, наявність природоохоронних об'єктів також мають бути – за можливості – враховані, оскільки здатні впливати на «точки зростання». Тому й такі чинники будуть розглянуті нижче в ході створення мапи кожної з визначених проектом територій.

Оскільки мова йде про створення соціально-професійної мапи територій, вважаємо важливим відобразити всі зазначені компоненти, роблячи акценти перш за все на тому, як той чи інший із них впливає на формування та трансформацію людського потенціалу. Адже ми впевнені, що жодна «точка зростання» неможлива без необхідної якості людського потенціалу. Тому в ході подальшої роботи над матеріалом, що відображає ситуацію в кожній із визначених територій, будуть проаналізовані й особливості конкретної території/ громади, її інвестиційна привабливість, демографічні, земельні ресурси та

²² Perroux F. L'économie du XXème siècle. Paris: Presses Universitaires de France, 1961. 598 p., p. 224.

²³ A Research on the Level of the Coordinated Development in the Yangtze River Delta Baoqian Wang, Jingjing Li, Cheng Wang. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://file.scirp.org/Html/14-7200755_44996.htm.

соціальна інфраструктура, а також налагоджені комунікації з суміжними територіями, рівень розвитку соціального діалогу, прозорість діяльності місцевих органів влади та її оцінки самими мешканцями тощо.

Визначальним є те, щоб самі жителі громади бачили й усвідомлювали ресурси своєї громади та готові були брати відповідальність за її подальший розвиток. Наразі ж завдання стоїть значно скромніше: напрацювати на основі вже наявної інформації доступні інструменти аналізу та зацентувати увагу на проблемних місцях і можливостях. І хоча визначені громади досить істотно відрізняються і масштабами, і кількістю працездатного населення, і інфраструктурою, значна частина проблем має спільні корені та прояви, а вирішення їх бачиться можливим лише за умови об'єднання зусиль та ресурсів – як всередині громади, так і на рівні області.

1.5. Тенденції та ризики розвитку соціальних процесів у працездатних територіях: вивчення досвіду країн ЄС у вирішенні аналогічних проблем на ринку праці

Проблеми на ринку праці, що переживає сучасна Україна, є реальністю життя багатьох країн, зокрема й країн Європейського Співтовариства. Їх досвід показує перш за все важливість врахування особливостей ситуації в кожному регіоні та максимальної уваги до наявних ресурсів із метою їх ефективного використання. При цьому маємо також своєрідну практику мапування в її глобальному розумінні: мають бути проаналізовані і матеріальні, виробничі, інфраструктурні, фінансові ресурси, і людські ресурси, і ресурси, що витікають із статусу кожної країни як члена Європейського Союзу. Такий досвід є основою для низки висновків, які безпосередньо стосуються результатів аналізу ситуації у визначених громадах Сумської області. Адже у більшості випадків навіть перші спроби мапування, що зафіксовані у стратегіях розвитку окремих громад, майже не демонструють налаштованості на аналіз і використання спільних ресурсів, які виростають або можуть вирости на основі об'єднання зусиль, тобто як синергетичний ефект.

Ще у 2008–2009 році Європа переживала глибоку фінансову кризу, що супроводжувалася значним зростанням рівня всіх видів безробіття у всіх вікових групах, падінням показників працевлаштування тощо. Для виходу із кризи розробили стратегічну програму Європа-2020 і вжили активних заходів для боротьби з негативними кризовими явищами Єврозони. Сьогодні можемо сказати, що означена програма дала позитивні тенденції для ринку праці Європи в цілому, а окремим країнам дала поштовх для отримання максимальних результатів на ринку працевлаштування населення. І тому для нас є актуальним і необхідним вивчення досвіду країн ЄС у вирішенні проблем ринку праці, а також дослідження шляхів вдосконалення структури та рівня зайнятості населення, що використані країнами Європи. Доречно було б розглянути заходи та програми, що використовують європейські уряди для вирішення не лише економічних, а й соціальних проблем суспільства, звертаючи увагу на особливості та специфіку сучасного стану ринку праці Євросоюзу.

Сучасна Європа – це єдиний простір, що характеризується нерівномірністю розвитку окремих країн і напряду пов'язаний із особливостями економічної системи кожної з них, станом розвитку соціальної сфери, науки, інновацій, інвестиційної діяльності тощо. Тому європейський ринок праці й поділяється на кілька зон зі своїми особливостями у сфері політики зайнятості й досвідом подолання безробіття та супутніх проблем.

Північна зона – Швеція, Фінляндія, Норвегія. Специфіка зони полягає в тому, що в її країнах існує стала система соціальної підтримки для всіх громадян, яка фінансується за кошти загальних доходів держави. Така система соціально орієнтована й має за мету зменшити нерівність і несправедливість на основі рівного доступу до базових соціальних благ. Політика держави дуже активна саме у сфері зайнятості й робить акцент на заходах щодо попередження безробіття. А у разі звільнення безробітним надається державна підтримка. Політика зайнятості тут базується на таких принципах:

- 1) обмежувальна фіскальна політика, для підтримки менш прибуткових підприємств, і більш високий податок на прибуток для високоприбуткових компаній. Це робиться для зниження інфляційної конкуренції між ними у сфері підвищення заробітної плати;
- 2) принцип 3-х «С»: свобода, справедливість і солідарність, що реалізується в першу чергу в заробітній платі і має на меті досягнення рівної оплати за рівну працю незалежно від фінансового стану підприємця чи галузевої належності фірми²⁴;
- 3) стимулювання створення нових робочих місць, а також центрів із підготовки й перенавчання кадрів;
- 4) підтримка тих секторів економіки, що мало або зовсім не прибуткові, але мають важливе соціальне значення та забезпечують вирішення важливих соціальних завдань²⁵.

Крім того центри зайнятості працюють досить ефективно тому що враховують потреби та інтереси всіх цільових груп ринку праці, а також щільно працюють з ними.

Наступна специфічна зона Європростору – Велика Британія. На відміну від країн континентальної Європи регулювання ринку праці у Великій Британії здійснюється за мінімальної участі держави та профспілок. Вплив профспілок на політику зайнятості Британії знищено ще у 80-ті роки ХХ ст. урядами М. Тетчер. Сьогодні наймані працівники мають тут право звернутися за захистом своїх інтересів до суду або трибуналу з питань трудових суперечок у випадку порушення роботодавцем умов контракту наймання працівника у питаннях заробітної плати, умов праці або режимів робочого часу тощо. Всі трудові питання розглядаються у межах чинного законодавства, при цьому судді та присяжні всебічно досліджують причини й обставини розбіжностей між працівником і роботодавцем та виносять рішення. Така система формувалася протягом усієї історії Великобританії й досі використовується.

Система соціального страхування у країні надає широкі можливості для підтримки рівня доходів у період безробіття. Виплати надаються громадянам у межах державної програми національного страхування, що фінансується головним чином коштом обов'язкових страхових внесків із боку роботодавців і найманих працівників. Виплати з безробіття здійснюються протягом одного року за коштом страхових внесків громадянина, який втратив роботу й активно шукає нове місце роботи. Після закінчення року безробітний може отримувати соціальні виплати, які значно менше допомоги. Крім державних програм, усе більш широко застосовуються різні схеми додаткового страхування по безробіттю, пропонувані фінансовими організаціями країни. У Великій Британії держава приділяє досить уваги сфері надання послуг із професійної підготовки кадрів. Для цього засновані й функціонують програми, що розраховані на різні сегменти ринку праці та орієнтовані на реалізацію потреб різних цільових аудиторій (пенсіонери, молодь).

Британські центри зайнятості «Jobcentre Plus» надають цілу низку послуг із підбору персоналу, можуть допомогти як роботодавцю, так і тому, хто шукає роботу. Послуга: консультації з підбору персоналу, включаючи підтримку спеціалістів для бізнесу – із повним або частковим працевлаштуванням; організація робочих випробувань (тренувальне працевлаштування), щоб дати можливість спробувати потенційних новобранців – держава виплачує субсидію роботодавцю; поради щодо пропонування роботи і навчання з урахуванням досвіду; підтримка інших схем зайнятості²⁶. Щодо громадян, які перебувають без роботи тривалий час, здійснюються програми, що стимулюють їх вихід на ринок праці (консультування, навчання, інформаційна підтримка тощо). 1988 року в Великій Британії приймають закон щодо ринку праці, в якому декларують відмову від влиття грошей у створення нових структур для роботи. Також вказаний закон проголосував оптимізацію ринку праці, направивши фінанси саме для вирішення цього завдання, а також на

²⁴ Employment in Finland. URL – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.expatsfinland.com/employment/employment_law_and_disputes.html; Swedish Public Employment Service. URL– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.government.se/government-agencies/swedish-public-employment-service/>.

²⁵ Information about NAV's services and benefits. URL – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nav.no/en/home/benefits-and-services/information-about-nav-s-services-and-benefits>.

²⁶ Jobcentre Plus help for recruiters. URL. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.gov.uk/jobcentre-plus-help-for-recruiters>.

реформування джерел фінансування програм соціального захисту²⁷. Сьогоднішня Велика Британія має оптимістичні показники у сфері працевлаштування – наприкінці 2019 року рівень зайнятості населення складав майже 76%²⁸.

Південна зона Європи – Іспанія, Португалія, Греція. Країни зони найбільш зазнали руйнування від фінансової кризи 2008–2009 років. Також тут дуже гостро стоїть проблема старіння населення та скорочення кількості працездатного населення. Євросоюзом розроблено спеціальні програми з економічного розвитку означених країн і надано потужну фінансову допомогу. Однак, не дивлячись на допомогу євроспільноти, для країн зони характерні високі показники безробіття взагалі, безробіття серед жінок працездатного віку, а також для молоді; відсутність розвинутої промисловості є причиною такої ситуації. Ринок праці Греції та Іспанії орієнтовано на туристичну галузь, що диктує свої особливості працевлаштування для населення та специфіку як робочих місць, так і умов найму працівників.

Для вирішення проблем у сфері зайнятості населення Греція, на відміну від багатьох країн Європи, пішла на скорочення витрат бюджету у соціальній сфері в всіх аспектах соціального захисту населення, підвищення податків, приватизацію великих прибуткових державних активів (портів, аеропортів, залізниць), зниження пенсійних виплат і рівня доходу населення – як працюючого, так і всіх інших категорій.

Такі заходи були необхідні для виплати боргу країнам ЄС.²⁹

В Іспанії та Португалії ситуація відрізняється. Тут, незважаючи на кризу, соціальні виплати не скорочувались і, не дивлячись на причину, із якої співробітник втратив робоче місце, йому надаються всі соціальні виплати.

Фактором, що об'єднує становище країн зони є високий як для Європи рівень безробіття. Деякі аналітики причиною такого високого рівня називають те, що економіка країн та ринок праці орієнтовані в першу чергу на будівництво й надання туристичних послуг. А такий сектор, як промисловість, розвинутий дуже слабо, або майже відсутній.

Для розширення ринку праці ЄС розробила програму допомоги цим країнам взагалі й конкретно для Іспанії³⁰. Пріоритетними напрямками європейського фінансування стали:

- заходи з підвищення продуктивності праці з метою розширення ринку праці;
- впровадження – для підтримки малого, середнього бізнесу та підприємництва – передових інноваційних технологій, що збільшують додану вартість продукції з подальшим швидким використанням;
- розвиток бізнес-середовища, орієнтованого на використання інноваційних систем та зміцнення сектора високих технологій;
- підвищення ефективності використання власних природних ресурсів, зокрема розвиток «водної» економіки;

Така стратегія дала позитивні результати, і в останні роки ці країни демонструють успіхи на ринку праці й загалом в економіці.

²⁷ Employment Act 1988. UK Public General Acts. URL– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1988/19/contents>.

²⁸ Why there are now more women in work than ever before. URL. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.itv.com/news/2019-05-14/workforce-numbers-at-near-record-levels-as-fewer-women-retire/>.

²⁹ How can Europe reduce youth unemployment? World economic forum. URL. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2015/02/can-europe-reduce-youth-unemployment/>.

³⁰ EMN Ad-Hoc Query on start-up policies for third-country nationals (part 2). Economic Migration. 12th June 2017. URL. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/2017.1201_-_ahq_on_start-up_policies_for_third-country_nationals_part_2.pdf; 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; Interreg Programme: Commission contributes Euro 145.1 million to the Azores-Madeira-Canary Islands transnational cooperation area between Portugal and Spain. 12 February 2002. URL– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_02_232.

Заходи з підвищення продуктивності праці на прикладі Іспанії – це диверсифікація виробництва та використання нових технологій. Для досягнення цілей використовується механізм децентралізації влади, заохочуються регіональні ініціативи та створення різних фондів.

Іспанія складається з 17 регіонів і має сильні регіональні диспропорції – від економічно успішних (Каталонії, Країни Басків) до відсталих регіонів. Найбільш розвинений промисловий регіон – Країна басків, де промисловість забезпечує близько 20–25% ВВП. Тутешній рівень безробіття приблизно в 2,5 рази нижче, ніж в Андалусії та на Канарських островах, де промисловість становить лише 5–10% ВВП.

Для підтримки відстаючих регіонів Іспанії та підвищення в них продуктивності праці ЄС розроблені спеціальні програми. Наприклад, аграрний регіон Андалусія, що є одним із світових лідерів з виробництва оливкової олії та експортує значний обсяг фруктів і овочів на європейський ринок, була не пристосована до сучасних умов ведення фермерського господарства, мала низький рівень зайнятості працездатного населення і багато безробітних. Підтримка ЄС дозволила зробити диверсифікацію її економіки. І регіон став отримувати дохід, продукція стала конкурентоспроможною, зросла зайнятість в аграрному секторі, паралельно поліпшено інфраструктуру регіону.

Для вирішення проблем диспропорційного розвитку регіонів і збереження трудового потенціалу країни, Іспанія буде свою внутрішню політику на принципах децентралізації влади та делегування повноважень регіонам. Залишаючись унітарною країною, Іспанія розробила розвинену і диверсифіковану систему механізмів взаємодії центру й регіонів. Інструментом для роботи даної системи стали: комплекс регіональних ініціатив та міжрегіональні фонди.

Отримуючи допомогу від ЄС, Іспанія створила в усіх регіонах фонди розвитку і реформувала механізм надходження доходів у регіонах: свої, тобто регіональні, податки і зовнішні джерела фінансування. Кожен регіон Іспанії має свій парламент і може вводити свої податки, також мають право вводити надбавки до загальнодержавних податків і навіть до власних податків, якщо ті не перетинаються із загальними. Серед основних об'єктів місцевого оподаткування в Іспанії можна виділити приватну власність рухому і нерухому, рекламу, туризм. Впливовим, а в деяких регіонах провідним джерелом доходів місцевих бюджетів є неподаткові надходження, так звані платні державні послуги місцевому бізнесу й населенню (водо-, тепло- та енергопостачання, збирання та переробка сміття, освітлення, оренда приміщень і землі, плата за проїзд і автостоянки, послуги муніципального транспорту тощо), а також прибуток підприємств, що знаходяться у власності регіонів. Третім джерелом формування бюджету регіонів Іспанії, як і в інших країнах ЄС, виступають перерахування з державного бюджету у формі позик, субсидій та цільових грантів.

Ще один ефективний напрям роботи – **розвиток бізнес-середовища та підвищення ефективності використання власних природних ресурсів** через транскордонне співробітництво, розвиток інноваційної економіки та сектору високих технологій і наукових розробок.

Також за ініціативи та фінансової підтримки ЄС були реалізовані програми активізації економічного життя й ринку праці острівної Іспанії. Залучили країни, що знаходяться поряд із Іспанією і створили транскордонні проекти – спільні Євро-Африканські порти, торговельні проекти й проекти природозахисного напрямку, що забезпечило роботою та поліпшило якість життя населення острівної частини як Іспанії, та і Португалії.

Кооперація та транскордонне співробітництво. Цікавим є досвід іспанського проекту ЄС щодо природоохоронних технологій. Еко-проект по захисту водних ресурсів об'єднав більше 20 країн регіону, зокрема 9 несвропейських країн, а також дозволив залучити до співпраці біля 30 транснаціональних корпорацій, що мали свої інтереси в туристичній та рибній галузі. Результатом спільної роботи партнерів із різних країн став менеджмент охорони більш ніж 20 морських територій та ЄС, нові зони впливу Середземномор'я. Проект допоміг реалізувати широкий діапазон завдань у галузі планування, управління туризмом та рибним ловом, фінансування охоронних зон і став комунікаційним інструментом для створення привабливої зони працевлаштування. Крім того, такі проекти – це шлях до підвищення мобільності товарів, послуг і фахівців.

Ще одним прикладом соціально-економічної та культурної кооперації між різними країнами Близькосхідного, Північноафриканського регіонів і Португалії та Іспанії стали проекти, присвячені трансферу культурних традицій у їжі, а також охороні природних парків. Об'єднання країн навколо таких проектів відбулося завдяки спільним моментам: центральне положення в світовому морському шляху, багаті природні ресурси й культурну спадщина. І дозволило залучити фахівців у сфері збереження та просування кулінарної і природної спадщини.

Інноваційні заходи. Наступним важливим елементом вирішення проблем ринку праці стала ініціатива уряду Іспанії в області розвитку інновацій та новітніх технологій. Держава ініціювала створення багатьох високотехнологічних проектів, підготувала Генеральну державну стратегію інновацій для створення нової національної економіки. Напрями такої стратегії:

- створення фінансових умов для збільшення фінансування інноваційної діяльності підприємств. Доступ національних підприємств до фінансування інноваційної діяльності за допомогою банківського кредитування, створення спеціальних інвестиційних фондів;
- стимулювання інноваційної діяльності підприємств за допомогою збільшення попиту держави на інноваційну продукцію (пріоритетні – охорона здоров'я, економіка, наука, модернізація системи управління країною;
- інтернаціоналізація діяльності іспанських компаній, що використовують інновації;
- регіональна кооперація в інноваційній сфері.
- вдосконалення системи підготовки фахівців та рекрутування науковців, технологів і топ-менеджерів у сфері інновацій для іспанських підприємств. Для цього діє програма фінансування найму дослідників на термін до трьох років (на час здійснення досліджень, реалізації промислових проектів або технологічного розвитку).

Серед інструментів, що сприяють інноваційному розвитку Іспанії³¹, на сьогодні діють:

- 1) податки на наукові розробки та інвестиції, зменшення на 25% виплати податків підприємствам за інноваційну та наукову діяльність, на 17% скорочується оподаткування зарплатні фахівців і т. п., але не більше ніж 50% від всіх податків. Лише Країна Басків не обмежує зниження оподаткування;
- 2) державний внесок 40% на фонд соціального страхування;
- 3) працює центр із надання фінансової допомоги підприємствам для інноваційної діяльності та ведення наукових розробок;
- 4) кредитування підприємств малого та середнього бізнесу;
- 5) закон щодо мобільності наукових кадрів із університетів до підприємств.

Інноваційна діяльність стала генератором для створення нових робочих місць і допомогла, зокрема завдяки фінансовому капіталу зовні, створити ряд передових галузей промисловості (автомобільна, аерокосмічна, сфера біотехнологій, інформаційні та телекомунікаційні технології, природоохоронні технології, енергетична сфера, агроіндустрія). Саме означені галузі господарства міняють ринок праці Іспанії, надаючи роботу населенню, адже здатні генерувати попит як на сучасні технології та інновації, так і на робочі руки.

Крім того, важливою галуззю для інноваційних технологій Іспанії є будівництво. Після вступу в Євросоюз у країні розпочався будівельний бум. Ціни на нерухомість зростали й разом із ними росли заробітні плати будівельників. Тому багато громадян Іспанії пішли працювати в будівельний сектор, причому навіть кидали заради цього навчання та іншу роботу³².

У 2012 вартість житла різко стали падати через надлишок об'єктів на ринку. Робітники почали масово звільнятися, багато хто поїхав влаштуватися на роботу за кордоном, але більшість залишилася в Іспанії, поповнила лави безробітних. Іспанський уряд розвернув громіздкий і важкий сектор назустріч інноваційним технологіям, зокрема 3D-технологіям. Відбулася трансформація мислення виробників, а споживачі отримали швидке й модернове сучасне житло. Будівництво й архітектура, використовуючи інновації, створюють комфортне

³¹ Spain in Europe. URL. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.cosce.org/spain-in-europe/>.

³² Про рівень безробіття в Іспанії. URL. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://migrant.biz.ua/ispania/robot-es/riven-bezrobittia-v-ispaii.html>.

житло – 3D цегла та великі об'єкти, невеличкі будинки; смарт-будинки, що зразу обладнанні гаджетами для виміру оптимальних енергетичних витрат. Іспанські науковці розробили інноваційний водонепроникний бетон, що дозволяє дощовій воді проходити крізь нього в землю і є відмінною заміною асфальту. Таке покриття зараз в Іспанії часто зустрічається на дитячих майданчиках, стадіонах і в парках. Створено бетон, що здатен до самовідновлення, тобто «розумний бетон», що «заліковує» власні пошкодження.

Перелічені заходи та стратегії ефективно допомагають вирішувати проблеми ринку праці Іспанії, для якого все ще характерними є:

- високий рівень безробіття;
- поширеність працевлаштування іспанських громадян в тіньовому секторі економіки, а офіційно вони продовжують рахуватися на трудових біржах як безробітні. Левову частку тіньового сектора становить робота на дому, і серед таких працівників багато іммігрантів-іноземців;
- проблема старіння населення та низький рівень народжуваності серед іспанок;
- велика кількість іммігрантів-іноземців, що змусило свого часу прийняти закон, у якому пропонується стимулювати безробітних іммігрантів до повернення у свої країни. Іноземці, які вирішили добровільно повернутися, могли отримати допомогу з безробіття, якщо відмовлялися від своїх дозволів на проживання і роботу.

Як і більшість країн Європи, Іспанія пропонує безробітним тимчасові контракти й сезонність праці, гнучкі графіки роботи та соціальний захист.

Центральна частина Європи: Німеччина, Франція, Нідерланди. Економіка тут розвинена. Для нас цікавим є досвід Німеччини³³ щодо заходів врегулювання ринку праці, боротьби з безробіттям, структурної та організаційної системи забезпечення ефективності вказаних заходів.

Сьогодні Німеччина є країною з високим рівнем зайнятості³⁴ населення, перспективним ринком праці. Крім розвинутої ринкової економіки, таких результатів їй допомагають досягати наступні принципи:

- 1) Уряд Німеччини завжди й за будь-яких обставинах активно підтримує виробничих гігантів – повне сприяння будівельним, металургійним, автомобільним підприємствам-гігантам. Саме на таких підприємствах тримається економіка країни.
- 2) Для забезпечення гнучкої системи взаємодії роботодавців та працівників існують такі організації, як «Об'єднання роботодавців і найманих працівників». До подібних організацій входять профспілки, працівники та підприємці. Їх ще називають – «союзи інтересів». Мета таких інституцій створити організований захист для своїх членів. Проте саме через них здійснюється й тиск на профспілки. Мінус таких організацій – картельний характер, монополізм та відсутність конкуренції в межах певної галузі, також вони не враховують інтереси тих, хто знаходиться за їх межами – дрібні підприємці, непрацююча частина населення, соціальні категорії громадян.
- 3) Впровадження активних програм, спрямованих на розвиток, захист і підтримку людського капіталу.
- 4) Програми професійного навчання та перенавчання, що орієнтовані на конкретні цільові групи населення, зокрема на громадян похилого віку, інвалідів, молодь. Унікальні програми професійного навчання літніх людей, які є групою населення з низькою конкурентоспроможністю на ринку праці, а також федеральна програма для працевлаштування працівників низької кваліфікації за спеціальностями, що пов'язані з дорожнім будівництвом, із подальшим працевлаштуванням на робочі місця. Серед таких програм:
 - програми стажування молоді в некомерційних організаціях і на громадських роботах (в основному екологічної спрямованості), що фінансуються за рахунок коштів державного бюджету. В рамках напрямку активних заходів політики зайнятості надавалися також гранти на завершення професійного навчання;
 - програма компенсаційних виплат для працівників, які працювали;

³³ URL – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>

³⁴ Statista. URL. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.statista.com/statistics/624297/employment-by-economic-sector-in-germany/>

- програма допомоги з безробіття частково безробітним (фінансова допомога надавалась уже не 12, а 18 місяців);
 - програма пільгового оподаткування: зниження тарифної ставки на прибутковий податок (із 15 до 14%) і зниження тарифної ставки на неоподатковану частину майже на 500 євро;
 - введення пільгового оподаткування у зв'язку з придбанням нових автомобілів. У Німеччині при первинному допуску до експлуатації легкового автомобіля громадянин звільнявся від сплати податку строком на 1 рік; у разі відповідності автомобіля екологічним стандартам Євро-5 і Євро-6 звільнення від даного податку подовжувалося до двох років;
 - додаткова допомога на дитину та інші.
- 4) З метою підтримки банківської системи, забезпечення кредитування підприємств малого й середнього бізнесу були укріплені кредитні можливості приватних банків за допомогою їх додаткового фінансування Банком реконструкції. Правом на отримання кредиту в рамках такої програми мали всі підприємства, незалежно від галузі, річний оборот яких становив не більше 500 млн євро. Вказана ініціатива отримала назву Спеціальна програма Банку реконструкції з підтримки підприємств малого й середнього бізнесу.
- 5) Паралельно для компаній з оборотом понад 500 млн євро в рік запущена аналогічна Спеціальна програма Банку реконструкції з підтримки підприємств крупного бізнесу.
- 6) Крім того, федеральний уряд ініціював продовження програми кредитних гарантій для німецьких підприємств і надав їм додатково 75 млрд євро у вигляді заручень та гарантій.

Сьогодні економіці Німеччини притаманний стрімкий розвиток багатьох сфер промисловості, інформаційно-обчислювальних технологій, а звідси дефіцит і постійна потреба у кваліфікованих ІТ працівниках, інженерах, науковцях у сфері високих технологій, електриків тощо. Для цього уряд Німеччини ініціює зміни міграційного законодавства, трудових кодексів із кількох напрямів, а також у профнавчанні. Причина дефіциту кадрів полягає в тому, що швидкий розвиток промисловості робить неможливою таку ж швидку комплектацію власними кадрами, бо на рівні освіти лише третина студентів залишається навчатися інженерним спеціальностям, а для інших вивчення математики є дуже складним, кидають навчання. Тому впроваджується політика запрошення фахівців зі Східної Європи, а також працевлаштування людей із досвідом пенсійного віку.

Аналізуючи тенденції ринку праці країн ЄС не можна не сказати про **Польщу**. Сьогоднішня країна є чемпіоном Європи з росту економіки³⁵. 2019 року стала сьомою за величиною економікою в ЄС із загальним ВВП 524 млрд євро, маючи 38 мільйонів населення.

Зростання та стійкість польської економіки можна пояснити її великим внутрішнім ринком, глибокими економічними реформами та розсудливою політикою її керівництва, яке велику увагу приділяє пожвавленню малого та середнього бізнесу, розвитку сектору роздрібною торгівлі (виріс на 7% за 2019 рік). Сьогодні в Польщі процвітає будівництво і ринок нерухомості, реалізовується багато інноваційних проектів.

Наявність великої кількості домогосподарств підтримує у країні великий споживчий ринок, а зростання заробітної плати в середньостроковій перспективі залишатиметься одним із головних рушіїв польської економіки. Крім того, політика польського уряду направлена на постійне збільшення соціального піклування та покращення демографічної ситуації в країні.

У 2016 році запроваджено програму Сім'я 500+, що гарантує отримання 500 злотих на кожну дитину щомісяця до 18 років як громадянам Польщі, так і всім, хто отримав дозвіл на роботу в країні. Для підтримки молоді скасували податок на прибуток – люди віком до 26 років не платитимуть податок на прибуток. Також відбулося підвищення пенсій пенсіонерам. Для всіх інших категорій населення на 1% скоротили податок на прибуток. Польська політика останні роки досить активно виступає проти ейджизму і пропонує використовувати для управління бізнесом, виробництвом, кваліфікований, врівноважений та толерантний віковий ресурс, а саме людей 55–65 років.

³⁵ European funds: What next for the Polish economy? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.euractiv.com/section/eu-elections-2019/news/european-funds-what-next-for-the-polish-economy/>.

Позитивним чинником для економіки Польщі стали іммігранти з України та країн СНД, що підтримують ринок праці, ринок нерухомості та позитивно впливають на споживчий ринок та сервісні послуги.

Безумовно, такі успіхи неможливі без серйозних фінансових вкладень в економіку, інфраструктуру країни³⁶. Польща була найбільшим бенефіціаром коштів ЄС, отримавши біля 208 мільярдів євро³⁷. І можна стверджувати, що ці кошти витрачені ефективно, оскільки сьогодні ринок праці Польщі є дуже перспективним і за прогнозами потребує ще біля 1,5 млн працівників. Саме тому країна дуже зацікавлена в українських заробітчанах.

Висновки. Таким чином, у більшості розвинених країн Європи проводиться активна політика зайнятості, існують розвинені інститути ринку праці, а також системи професійної підготовки населення та соціального страхування, орієнтовані на ринок праці. Разом із тим масштаби й напрями державного регулювання сфери зайнятості дуже різні: регулювання всіх аспектів ринку праці та найширша участь профспілок у діяльності підприємств (Франція, Німеччина) або ліберальні закони, що визначають лише загальні правила і процедури регулювання трудових відносин, свобода найму і звільнення для роботодавців та активне сприяння з боку держави при професійній підготовці та адаптації безробітних до ринку праці (Великобританія). Крім того, всі без винятку країни Європейської Співдружності відчувають наслідки глобалізації, старіння населення, міграція, безробіття.

Аналізуючи ринок праці Євросоюзу, можна виділити наступні шляхи розв'язання проблем та головні аспекти сучасної політики зайнятості:

- збільшення чисельності економічно активного населення, користуючись залученням у сферу зайнятості молоді, жінок, громадян пенсійного віку (зміна законодавства, що регулює використання праці вказаних категорій населення, стимулювання гнучкої зайнятості, боротьба з гендерною сегрегацією та інші);
- 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). Майже всі країни Європи розробляють свою політику зайнятості, виходячи саме з означених положень;
- у всіх країнах існує соціальний захист безробітних у вигляді як страхування з безробіття, так і соціальних виплат;
- підвищення мобільності робочої сили всередині Євросоюзу за рахунок зміни міграційної політики та її орієнтації на забезпечення свободи переміщень між країнами ЄС та інших країн;
- мотивація професійної підготовки працівників протягом усього життя для підвищення кваліфікації або навчання другим професіям, що підвищує шанси їх працевлаштування при зміні кон'юнктури ринку праці;
- підтримка рівних можливостей для всіх на ринку праці, відсутність всіх видів дискримінації у всіх її проявах – гендерної, етнічної, за станом здоров'я;
- гнучкість умов зайнятості: організації праці й робочого часу, механізмів формування заробітної плати, мобільності працівників;
- зміна форм трудових контрактів з урахуванням потреб роботодавців і працівників;
- сприяння використанню сучасних інформаційних технологій для реалізації гнучких форм зайнятості;
- адаптація систем соціального захисту для підтримки трудової мобільності трудящих;
- вирішення проблем працевлаштування населення за допомогою інноваційних проектів. Залучення до роботи в них представників різних країн, створення транснаціональних підприємств, кооперація для досягнення спільної мети і розв'язання спільних проблем.
- фінансова підтримка великого бізнесу з боку урядів та керівництва ЄС.

³⁶ Life and business in the EU/ URL/- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://europa.eu/european-union/business_en/

³⁷ Poland. URL – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/poland_en

Розділ 2. Соціально-професійні мапи громад

2.1. Соціально-професійна мапа Білопільської міської ОТГ

Орієнтуючись на основну мету – виявити потенціал громади, особливості й обмеження людського ресурсу, можливості працевлаштування та створення нових робочих місць, а також можливі комунікації й «точки зростання», при створенні соціально-професійної мапи ми розглядаємо визначені вище основні ресурси громади саме з позицій їх впливу на ситуацію у соціально-професійній сфері.

І хоча детальний аналіз такого впливу в рамках посібника не передбачається, все ж таки оминати його взагалі не видається можливим. Наприклад, на основі вивчення особливостей підприємництва у окремих сферах суспільного виробництва, ролі та значення підприємницького потенціалу для економіки, дослідники простежують не лише його економічний вплив, що проявляється у нарощенні економічного потенціалу регіону, його інвестиційної привабливості, фінансової спроможності та конкурентоспроможності, а й виражений соціальний вплив, що проявляється у підвищенні рівня життя населення, задоволенні потреб населення регіону в матеріальних і нематеріальних благах та послугах, забезпеченні соціальної стабільності, подоланні соціальної напруги тощо³⁸. Навіть територіальне розміщення громади, наявність доступних транспортних артерій може істотно впливати, скажімо, на рівень мобільності населення, спонукаючи до працевлаштування в іншому місті чи області. Водночас й інші особливості території, наприклад, наявність водойм, парків чи інших облаштованих зон відпочинку, можуть позитивно впливати на загальний рівень задоволеності якістю життя та мотивацію до працевлаштування за місцем проживання. Тому наведена нижче інформація стосовно ресурсів громади має сприйматися саме в контексті формування системи чинників, що можуть здійснювати вплив на прийняття рішень щодо проживання на території, працевлаштування за місцем проживання, мобільності робочої сили.

Білопільська міська ОТГ створена 30 червня 2019 року й об'єднує, крім Білопільської міської ради, ще 5 сільських рад (Іскрисківщинську, Нововирківську, Ободівську, Павлівську, Рижівську)³⁹. Об'єднана територіальна громада є досить компактною, її площа становить 330,7 км². Загальна площа земельних угідь в адміністративних межах ради становить 7323,59 га, із них: сільськогосподарські угіддя – 5444,3 га; під водними об'єктами – 6,03 га; заліснені – 256,98 га; землі запасу – 828,99 га; землі державного резерву – 17,0 га. Отже, земля є потужним ресурсом даної громади.

Центром громади є Білопілья – місто районного підпорядкування в Сумській області, центр Білопільського району. Розташоване за 44 км від обласного центру й за 15 км від кордону з Російською Федерацією. Місто й оточуючі села розташовані на берегах невеликих річок Вир і Крига та межують із Путивльським, Буринським, Недригайлівським, Лебединським, Сумським районами. Через місто Білопілья проходить автодорога Харків – Новгород-Сіверський. Є також залізничне сполучення: залізнична станція «Білопілья» на лінії Ворожба – Суми.

Загалом до громади ввійшли 26 сіл, проте частка сільського населення становить менше четвертої частини від загальної чисельності – 24%. Постійне населення громади становить 20023 особи, із них міське населення: 16152 особи, сільське населення: 3871 особи⁴⁰. З точки зору завдань нашого дослідження і, зокрема, оцінки потенціалу громади, вважаємо за необхідне простежити особливості розподілу населення й стосовно вікових категорій, оскільки це дозволить оцінити тенденції та перспективи формування робочої сили і, відповідно, зростання чи зменшення соціального навантаження на працюючих.

³⁸ Камінська І. М., Мишко О. А., Дорош В. Ю. Ідентифікація і роль підприємництва різних сфер виробництва у контексті капіталізації економіки регіону // Економічний форум. – 2018.- №2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lutsk-ntu.com.ua/sites/default/files/ekonomichniy_forum_2.pdf.

³⁹ <https://decentralization.gov.ua/gromada/85>

⁴⁰ Там же.

Наявні дані щодо державного реєстру народження і смерті та зміни реєстрації проживання показують суттєве природне скорочення населення громади (протягом 2019 року народилось 197, а померло 612 осіб). До того ж, навіть офіційні дані щодо міграційного руху населення за січень – серпень 2019 року показують значне переважання тих, хто виїжджає за межі громади (прибуття – 214 осіб, вибуття – 469 осіб). Таким чином, за неповний рік скорочення за рахунок вибуття становить 255 осіб. Крім того, знаходяться за межами ради (на заробітках тощо) офіційно 938 чол., але за неофіційними даними цей показник сягає 4000 осіб.

Отже, маємо чітку тенденцію до скорочення загальної кількості постійного населення. А наявні показники розподілу за віком (тут надані у розрізі району) дозволяють передбачити й подальше наростання вказаної тенденції, оскільки постійно зменшується кількість дітей і зростає кількість осіб пенсійного віку⁴¹. Так, дітей віком від 0–14 років – 6387 осіб, працездатних у віці 15–64 років – 32940 осіб, у віці 65+ – 10123 осіб.

Проведені нескладні підрахунки щодо загальної кількості працездатного населення у Білопільській ОТГ (на рівні 10850 осіб)⁴² дозволяє зробити висновок щодо наявності значної кількості населення цієї групи, яке сьогодні і не працює офіційно, і не реєструється як безробітні. Адже за інформацією, наданою на наш запит Сумським обласним центром зайнятості, саме у розрізі Білопільської міської ОТГ, станом на 12.02.2020 року кількість зареєстрованих безробітних складала 899 осіб (4,4 %). А зайняте населення становить на цей період 5535 осіб, половина з яких зосереджена у «бюджетній» сфері.

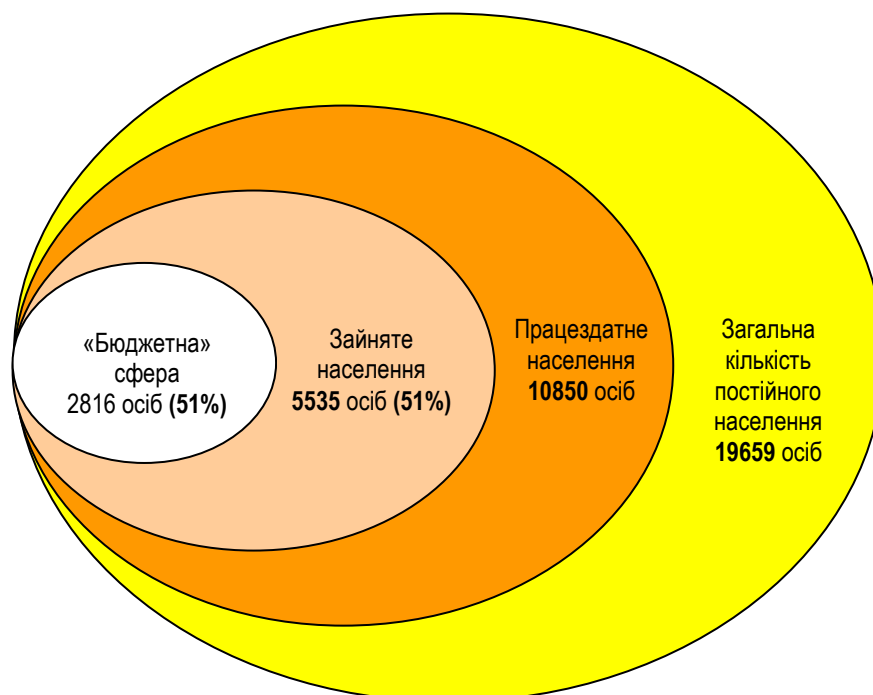


Рис. 1. Кількість постійного, працездатного та зайнятого населення в Білопільській ОТГ

При цьому у Білопільській ОТГ станом на 12.02.2020 року рівень безробіття має тенденцію до зростання від 2016 року (2016 рік – 675 осіб, 1.02.2020 рік – 899 осіб). Значна частина працездатного населення громади – 7185 осіб (включаючи і частину людей пенсійного віку) зайняті лише в особистому підсобному господарстві, яке в умовах відсутності роботи й низьких заробітків стає важливою умовою виживання. І в такій ситуації важко робити висновок, чи можуть активність у підсобному господарстві та її результати стати додатковим ресурсом даної громади, наприклад у частині вирощування екологічно чистої продукції.

⁴¹ 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.

⁴² 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.

Можна допустити, що такі особливості та структура зайнятості визначаються й наявними інфраструктурними можливостями території.

Провідними підприємствами громади (переважно – м. Білопілля) є ТОВ «Білопільський машинобудівний завод», Білопільська макаронна фабрика, ДП «Укрліктрави», ТОВ «Білопільський елеватор», ТОВ «Білопілля Агро», ТОВ «Білопілля Агросвіт», ТОВ «Агріфас» Білопільське дочірнє агролісгосподарське підприємство, приватне підприємство «Білопільський рембудмонтаж». Великих підприємств – тобто юридичних осіб-суб'єктів господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 250 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності перевищує суму, еквівалентну 50 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України – у Білопіллі немає⁴³.

Крім зазначених вище, у місті працює 4 підприємства житлово-комунального господарства: КП «Теплосервіс Білопілля», КП «Благоустрій Білопілля», КП «Водоканал Білопілля», КП «Житловик Білопілля», які забезпечують життєдіяльність громади, виконуючи значні обсяги робіт із ремонту й утримання об'єктів благоустрою міста, дорожньо-мостового господарства, засобів безпеки дорожнього руху, мереж зовнішнього освітлення, кладовищ, озеленення міста тощо й даючи роботу значній частині населення.

Дрібний бізнес представлений кількома невеликими фірмами, що надають послуги з ремонту та обслуговування комп'ютерів, ремонту іншої техніки, транспортні послуги (наприклад «Таксі-Белопольє» – легкові, вантажні перевезення). Також працюють 129 підприємств торгівлі, 10 підприємств ресторанного господарства, 38 підприємств побутового обслуговування, 7 аптек.

Транспортна система міста представлена лише трьома маршрутними автобусами, що обслуговуються трьома перевізниками. І це при загальній протяжності вулично-дорожньої мережі в межах міста у 147 км, із них лише 39,1 км – із твердим покриттям. Переважна більшість населення міста пересувається пішки або ж велосипедами. Протяжність тротуарів та пішохідних доріжок із твердим покриттям по місту становить лише 8,1 км. А для сіл, що входять до складу громади, питання тротуарів знаходиться поки що лише в перспективних планах. Тому ця частина інфраструктури громади вимагає покращення як з точки зору створення більш комфортних умов проживання, так і з точки зору розвитку торгівлі та іншого дрібного бізнесу.

Наявні статистичні дані не дозволяють робити жодних висновків про активне будівництво у громаді, здачу в експлуатацію житла тощо.

Серед найбільших роботодавців громади:

- БК Мегаполіс, що спеціалізується на наданні послуг зі складування та зберігання, а також обробки насіння, торгівлі зерном тощо;
- ТОВ «Білопільський Елеватор», що спеціалізується на наданні послуг зі складування та зберігання, а також сільськогосподарська діяльність після збору урожаю, виробництво борошняно-круп'яної продукції, оптової торгівлі зерном, насінням та кормами;
- ДП «Укрліктрави», яке є одним із провідних виробників лікарських трав, продукції тваринництва та рослинництва;
- ТОВ «Білопілля Агросвіт», що спеціалізується на вирощуванні зернових та технічних культур;
- ТОВ «Агріфас», що спеціалізується на вирощуванні зернових та технічних культур;
- Білопільське дочірнє агролісгосподарське підприємство, яке займається переважно тваринництвом;
- Приватне підприємство «Білопільський рембудмонтаж» надає послуги з будівництва та ремонту;
- Білопільська макаронна фабрика – виробництво макаронних виробів.

Як зазначено вище, серед перелічених немає великих підприємств зі значним числом постійних працівників. Так, на макаронній фабриці постійно працює менше 30 осіб, та й середня зарплата є невисокою. Проте підприємство відкрило фірмовий торговий заклад, у якому реалізується власна продукція. У планах – відкрити ще одну лінію з виробництва макаронних виробів.

⁴³ Розвиток підприємництва у Сумській області у 2018 році» [с. 42]

Оскільки м. Білопіль є районним центром, на його території працює також низка установ, що забезпечують робочими місцями значну частину працездатного населення. Зокрема:

- Білопільський районний сектор Державної міграційної служби України в Сумській області;
- Білопільський районний центр зайнятості;
- Білопільський районний відділ центру державного земельного кадастру;
- Відділ реєстрації актів цивільного стану Білопільського районного управління юстиції;
- Білопільське відділення Сумської об'єднаної державної податкової інспекції ГУ Міндоходів у Сумській області;
- Прокуратура Білопільського району;
- Білопільський район електричних мереж ПАТ «Сумиобленерго»;
- Білопільське бюро правової допомоги;
- Білопільський районний загальний суд;
- Білопільський районний сектор Управління ДСНС України у Сумській області (20-та державна пожежно-рятувальна частина);
- Відділення ДАІ Білопільського РВ УМВС;
- Управління Пенсійного фонду України в Білопільському районі;
- Білопільський цех газового господарства;
- Центр із надання адміністративних послуг.

У м. Білопіль розташована Білопільська центральна районна лікарня, Комунальний заклад Білопільської районної ради. І хоча сьогодні вона знаходиться на етапі реформування, все ж забезпечує суттєву кількість робочих місць для жителів ОТГ.

На території громади працюють також кілька об'єктів інфраструктури підтримки підприємництва районного рівня. Серед них:

- Білопільське районне відділення Сумської обласної дирекції НАСК «Оронта»;
- Філія Української пожежно-страхової компанії (Рижівка);
- Філія страхової компанії «Універсальна» (Рижівка);
- ЗАТ Української страхової компанії «Княжа»;
- Страхова компанія «Глобус»;
- Центр продаж і обслуговування населення ЗАТ СК «Провідна»;
- Філія СК «Просто страхування».

Серед значимих об'єктів – не лише з точки зору надання робочих місць, а й з точки забезпечення необхідних комунікацій – зазначимо й інші інфраструктурні одиниці: автостанції та вантажно-пасажирську залізничну станцію Сумської дирекції залізничних перевезень Південної залізниці, а також Прикордонний та митний пост «Білопіль».

У Білопільській ОТГ функціонує 9 закладів загальної середньої освіти (5 загально-освітніх шкіл у м. Білопіль та 4 навчально-виховних комплекси в інших селах громади), 3 дошкільних навчальних заклади, Комунальний позашкільний заклад Білопільської міської ради «Центр дитячої та юнацької творчості», Білопільська дитячо-юнацька спортивна школа імені Юрія Білонога Білопільської міської ради Сумської області, Професійний ліцей залізничного транспорту, Музична школа, Комунальна установа Білопільської міської ради «Інклюзивно-ресурсний центр». У рамках завдань даного дослідження маємо зазначити, що система освіти для громади сьогодні важлива не лише з точки зору навчання й виховання дітей та підготовки фахівців. У системі освіти та суміжних сферах на рівні громади працює значна частина населення. Наприклад, лише безпосередньо в управлінні освіти працює 15 фахівців, у Білопільській ЗОШ I-III ступенів №2 ім. С.М. Гордієнка – 55 осіб, у Білопільському НВК №3 – 48, Білопільському закладі загальної середньої освіти I-III ступенів №5 імені А. С. Макаренка – 82.

Крім того, у Білопільці працює Державний навчальний заклад «Білопільське вище професійне училище». І підходи, які застосовує цей заклад, пропонуючи молоді різноманітні напрями підготовки: будівництво, торгівельно-комерційна діяльність, сільське господарство, архітектура, землеустрій, транспорт, машинобудування, логістика тощо, підвищують шанси молодих людей обрати робітничу професію до душі, роботодавцям – отримати молодих фахівців, а громаді – убезпечитися від постійного відтоку молоді за межі міста.

Сферу культури у громаді представляють 2 музеї, Центральна районна бібліотека, Районний будинок культури, Центр культури та дозвілля «Україна». В місті ведуть діяльність 8 релігійних організацій. Особливістю ситуації в Білопільській ОТГ є наявність великої ромської громади.

**Діаграма 1. Основні сфери зайнятості громади
(за результатами опитування)**



Громадський сектор представлений низкою громадських організацій правозахисного та патріотичного спрямування, серед яких: Громадська організація учасників бойових дій Білопільського району (напрямок діяльності – правозахисна); Громадська організація «Білопільська районна організація ветеранів Афганістану (воїнів-інтернаціоналістів); Громадська організація «Майбутнє Білопільщини»; «Білопільська районна жіноча громадська організація» та інші. У громаді на теперішній час не представлені осередки спілки підприємців або ж активні громадські організації, які б працювали у сфері підтримки бізнесу. На низькому рівні також і проектна активність громадських організацій.

Отже, можна зробити висновок, що Білопільська ОТГ не має потужної промисловості, а сільське господарство представлене кількома потужними агрохолдингами, які займаються в основному рослинництвом та двома елеваторами. Вони пропонують переважно сезонну роботу і вимагають незначної кількості працівників. Особливістю ситуації у громаді можна вважати й те, що всі потужні агрохолдинги та елеватори зареєстровані поза межами Білопільської ОТГ, і можливостей впливати на їх політику щодо зайнятості громада не має. Водночас якраз вказані підприємства дозволяють залучити інвестиції, спрямовані на вдосконалення інфраструктури, реконструкцію, модернізацію виробництва.

Більше половини зайнятого населення громади працює сьогодні у бюджетній сфері. Проте саме у ній можна очікувати й найбільших ризиків через реформування районних структур, медичної галузі, а також можливі скорочення у системі освіти як відповідь на реформу школи та загальне скорочення у громаді кількості дітей шкільного віку. Водночас можна стверджувати, що саме ця частина людського ресурсу громади є потужним джерелом зростання її соціального потенціалу завдяки високому рівню освіти, соціальної відповідальності та активності у громадському житті.

Оскільки в процесі створення соціально-професійної мапи важливим є аналіз перш за все внутрішніх ресурсів кожної громади, без чого неможливо оцінити їх більшу чи меншу здатність до сталого розвитку, забезпечення й активізації процесів працевлаштування та важливі характеристики робочої сили, зосередимося на окремих характеристиках бізнес-середовища та трудових ресурсів, сформованих і висловлених представниками цих секторів громади.

Так, проведені у громаді фокус-групові дослідження, предметом яких були оцінки представниками різних вікових та соціальних груп працездатного населення ситуації у сфері працевлаштування та вектори їх власних настроїв щодо поведінки на ринку праці, стали

основою для важливих узагальнень та висновків. Адже забезпечення в ході організації фокус-груп представництва в кожній віковій групі людей із різним соціальним статусом, сферою занятості, професією тощо дозволило отримати значний пласт інформації щодо оцінок ситуації у сфері працевлаштування, інвестиційної привабливості територій, можливих і бажаних для населення шляхів збільшення зайнятості. Вважаємо, що без інформації такого рівня й характеру обриси соціально-професійної мапи громади не будуть чіткими та завершеними.

Загалом щодо Білопільської міської ОТГ у роботі трьох фокус-груп взяли участь 40 осіб, які представляли різні вікові групи. Умовою участі була відповідність передбаченим дослідженням категоріям (вік, місце робота або місце навчання), добровільність та готовність спілкуватися на задану тему. При цьому, ставлячи завдання більш рельєфно представити позиції самих жителів громади, ми намагалися максимально зберегти в тексті стилістику та характер висловлювань учасників, значимі для них формулювання та акценти. Вважаємо, що деякі з них є надзвичайно важливими як для розуміння особливостей мотивації працездатного населення, так і для розуміння загальних настроїв у громаді, рівня та характеру комунікацій, зокрема довіри до влади, бізнесу, відкритості і готовності до співпраці. Лише так можна отримати об'єктивну характеристику соціального капіталу громади.

Перш за все, зазначимо досить песимістичні загальні оцінки населенням існуючої ситуації. Так, більшість представників усіх вікових груп оцінюють свій рівень життя «як середній, як в усіх», «живемо з городу», «не вистачає грошей, немає роботи». Щодо рівня задоволеності життям у місті, мешканці нарікали на те, що не влаштовують дороги, відношення з боку влади і роботодавців, медицина, відсутність інфраструктури для відпочинку та розваг.

У всіх фокус-групах питання роботи та достойного заробітку виявилось найактуальнішим. Проте представники різних вікових груп зазначали різні причини та загрози такої ситуації. Молодь: «Робочі місця зайняті пенсіонерами. Молоді важко влаштуватися».

Представники середнього віку зазначають, що робота є переважно у бюджетних організаціях, торгівлі, сфері обслуговування, а більша частина людей на заробітках. На високі заробітки можна розраховувати лише в органах суду та прокуратури. Більш-менш задоволені власною роботою саме зайняті у «бюджетному» секторі й насамперед через певну стабільність та нормований графік роботи. Але внаслідок медичної та освітньої реформ відбуваються скорочення. У сфері культури та освіти дуже низькі заробітні плати, та й людей у цих сферах також чекає скорочення. «Приватний сектор – магазини, будівельна сфера (займаються ремонтами), сфера обслуговування – низький рівень заробітку».

Старша частина населення критично налаштована щодо перспектив зайнятості за місцем проживання: «Катастрофічна ситуація у зв'язку з тим, що сформувалося ОТГ. Йде скорочення в бюджетних організаціях, проводиться оптимізація, тобто бюджетні організації залишаються, а кількість працюючих скорочується».

Гостро піднімалося питання щодо реформ у медицині та освіті, які ведуть до скорочення персоналу та незручностей щодо лікування (адже всім пропонують лікуватися в Сумах), поширена практика хабарів. Означене питання є болючим, несе за собою потенційні ризики для громади в цілому і для сектору, який дає значну кількість робочих місць.

Отже, при працевлаштуванні головним фактором для білопільчан є заробітна плата, яка б становила близько 15000 тис. грн. Йти працювати за меншу заробітну плату не бачать сенсу. Також готові працевлаштуватися й неофіційно. Така тенденція більш властива чоловікам. Жінки готові працювати й за менші гроші, а важливим вважають стабільний графік, офіційне працевлаштування, соціальний пакет.

Населення міста загалом зазначає високий рівень «тінізації» зайнятості, причиною якої бачать відсутність промислових підприємств, що давали б достойну роботу. Особливістю ситуації є те, що «неофіційно працює переважно молодь – у сфері послуг та торгівлі». Велика кількість проживаючих у Білопільці не хочуть працювати офіційно, «тому що не влаштовують закони, які фактично «здирають» податки з усіх видів доходу. Тому краще стояти на обліку в Центрі зайнятості, а працювати неофіційно». Характерно, що значна частина білопільчан готова давати хабара чи інші матеріальні цінності та послуги задля отримання роботи. Особливо при влаштуванні на роботу, де високі з/п (наприклад правоохоронна сфера чи залізниця).

Досить часто лунала думка, що на роботу «влаштовуються лише «на папері», платять за себе податок як найманий працівник, коли самі працюють за кордоном». А в «офіційному» державному секторі «працюють переважно люди віком від 40 років і старше». Якраз у такому контексті в ході обговорення прозвучала думка, що саме «такі державні та комунальні установи як бібліотека, Центр дозвілля «Україна» та інші є неприбутковими, робота їх неефективна, а утримання обходиться громаді досить дорого».

Важливими для розуміння ситуації та, певним чином, перспектив громади можна вважати результати обговорення питання щодо ризиків, які веде за собою неофіційна зайнятість. Адже більшість не пов'язує її із ситуацією в громаді взагалі, проблемами функціонування соціальних структур та підтримки, а співвідносить ситуацію лише з власними ризиками (неофіційна робота не гарантує пенсійного стажу, лікарняних, гарантій оплати). Більшість тих, хто так працює, влаштовує те, що не потрібно платити податки, а ризики мінімізуються тим, що робота хоч і неофіційна, проте вони знають працедавця, довіряють йому.

Цікаво, що переважна більшість учасників фокус-груп зазначила, що не працюють за спеціальністю (підтверджується й іншими нашими дослідженнями). «За спеціальністю працювати легше, але в нашій державі це не можливо. Працюю там, де є робота. Закінчую коледж за спеціальністю, але далі закінчу курси й буду працювати, де краще і більше грошей».

«Якщо перенавчатися, то лише з гарантією подальшого працевлаштування». Хоча з боку бізнесу висловлювалася готовність підтримувати цілеспрямованих і активних працівників: «Сьогодні для роботодавця важливе бажання, цілеспрямованість».

Більш обережними є старші білопільчани, які вважають, що на них держава вже не буде витрачати кошти, а за власні кошти вчитися не згодні. Зазначали, що не має сенсу, бо в оголошеннях при прийнятті на роботу заздалегідь вказується вік, «всі хочуть молодих і активних».

Серед населення громади існує високий рівень стурбованості ситуацією з промисловими підприємствами: «потрібні інвестиції для відкриття заводів, щоб залишалися люди». Але «має бути порядок. Наприклад, відкрився елеватор, зареєстрований у Черкаській області, податки туди, а нам розбиті дороги та головний біль. Тому такі інвестиції – не вихід».

Позиції частини населення щодо перспектив зайнятості в аграрному секторі є досить суперечливими й не завжди відповідають реальній ситуації. Так, білопільчани вважають, що земельні ресурси не будуть належним чином використані, не принесуть бажаної користі громаді: «При створенні громад брали досвід Польщі, але у нас роздробилися, там де земля, хто з ким домовиться, там і вигода». «Потрібна державна підтримка фермерів. Якби були гарні зарплати, молодь би працювала». У той же час, на території громади відкрився тваринницький комплекс, де є робочі місця, пропонується соціальний пакет і заробітна плата від 15 тис. грн, але молодь працювати не хоче.

Відповіді на питання про відкриття власного бізнесу та вкладання в нього ресурсів були більш теоретичними, оскільки в більшості немає подібного досвіду, і не можуть оцінити ризики та перспективи. І все ж стосовно можливості вкласти гроші та сили, щоб зайнятися бізнесом, більш позитивно налаштовані молоді (але не мають грошей) і більш критично – старші. При цьому єдиний напрямок власного бізнесу вбачають у сфері торгівлі та обслуговування (магазин, ресторан, автосалон, салон краси для тварин тощо).

Отже, у громаді, де розвинутий більше аграрний сектор, населення в ньому працювати не бажає, навіть якщо заробітна плата біля 15 тис. грн (таку озвучували опитані як бажану). В той же час, працюючи за кордоном, заробітчани задіяні здебільшого саме в аграрному секторі. Такі відповіді показують справжній рівень претензій, якщо порівняти те, на яку роботу вони погоджуються «там» із тим, чого вимагають від роботи «тут». Адже, уточнюючи свої оцінки, білопільчани наголошують і на важливості створення в громаді прийнятних умов праці, повазі з боку роботодавців, забезпеченні більш комфортних умов проживання та дозвілля. «Потрібна повага до праці інших людей». Тому близько половини опитаних не бачать перспектив життя та працевлаштування у м. Білопілья й готові виїхати у пошуках кращої долі.

Перспективи життя та роботи в своєму місті населення оцінює досить скептично, навіть із певним рівнем приреченості: «В Білопільлі люди хороші, вміють працювати, і якби існувало виробництво, то всі б залишалися в місті». У той же час, перспектив у розвитку

міста не бачать. Освітня реформа веде до скорочення шкіл у регіоні, скорочення робочої сили. Медична реформа також веде до скорочення робочих місць і робить лікування недоступним («на дверях прайс-розцінки послуг»). Молодь також налаштована досить критично щодо роботи у своєму місті, не бачить привабливих сфер та перспектив. І тому налаштовані їхати працювати в інші великі міста й за кордон. Молодь нарікає також на низький рівень заробітних плат, привертаючи увагу до того, що фінансові можливості обмежують їх прагнення до розваг, які вони бажають отримати.

У відповідях на запитання «Що потрібно для розвитку міста?» простежується прагнення до фінансової забезпеченості та розвитку інфраструктури, що забезпечила б кращі умови працевлаштування: «В Білопільлі все закрито, тільки магазини», «Білопільля взагалі стає селом», «Тікати потрібно навіть заради дітей».

Досить критично населенням оцінюються можливості впливу на владу, перспектив зміни ситуації самі жителі не бачать. «Громада – кучка депутатів, людей ніхто не слухає».

Отже, у позиціях білопільчан простежується прагнення до фінансової та соціальної стабільності, яку більшість із них асоціює лише з відродженням або створенням промисловості – заводів, фабрик тощо. У сільському господарстві працювати не бажають (навіть при порівняно високих заробітних платах). Хоча об'єктивно саме цей сектор і пов'язані з ним елементи переробної промисловості демонструють найбільш позитивні тенденції в розвитку. За умов реформування районних структур після створення ОТГ, коли йде процес оптимізації та скорочення робочих місць, активізується схильність до неофіційного працевлаштування та виїзду за межі громади.

Населення демонструє не надто високий рівень готовності перенавчатися, здобувати нові знання, другу освіту. І насамперед через відсутність бачення перспектив у рідному місті. Тому місцевій владі й бізнесу варто багато працювати для формування і такого бачення, і відповідного рівня довіри, що дозволило б бізнесу вкладати кошти у формування робочої сили для власних потреб.

Щодо бізнесу, який міг би виступити потужним ресурсом розвитку громади та формування робочих місць, зокрема, то за оцінками його представників, які брали участь у експертному опитуванні, він переживає не найкращі часи. І ситуацію ускладнює стан справ як у регіоні в цілому, так і бізнесі самих експертів.

Щодо типу підприємств та бізнесу, які переважають у громаді, експерти називають роздрібну торгівлю. Але й торгівля, й інші сфери «потихеньку занепадають». Серед перепон (складнощів) для розвитку підприємництва опитані називають як чинники загальнодержавного рівня, так і ті, що спостерігаються на рівні області та громади. Зокрема: високі податки та низькі доходи, які унеможливають розвиток бізнесу; постійні перевірки та складна й зайва – із точки зору бізнесу – звітність («скільки там всього писанини – це просто жисть»). Представники бізнесу нарікають на поширеність «тіньової» економіки. Адже тим, хто працює легально, важко витримати конкуренцію з «тіньовиками», які не обтяжують себе податками, соціальними виплатами тощо. Водночас серед стримуючих чинників розвитку бізнесу називалась і загальна бідність людей, низька купівельна спроможність населення.

Загалом питання «тінізації» найбільш актуально звучало саме від представників Білопільської громади. Особливо щодо поширеності такої практики у сфері торгівлі та послуг. Проте питання тіньового бізнесу самі представники жодним чином не адресують місцевій владі, характеризуючи взаємовідносини між бізнесом та владою на рівні громади як співпрацю.

Бізнес вбачає певні складнощі й у забезпеченні кадрами для успішного розвитку, зазначаючи, що у місті «загалом людей вистачає, хоча багато хто виїжджає». А от фахівців для окремих галузей, наприклад хороших водіїв або механізаторів, уже не вистачає.

У своїх працівниках бізнес Білопільщини схильний цінувати «бажання розвиватися, культуру спілкування». А от робити певні інвестиції ради отримання «гарного працівника» (підвищити з/п, дозволити гнучкий графік, навчити додатково тощо) його представники (за оцінками експертів) не мають можливостей.

Проведене експертне опитування дозволяє зробити висновки і щодо певної суперечливості в позиціях представників бізнесу. Характеризуючи відносини з місцевою владою як співпрацю, вони все ж таки не бачать громаду привабливою для інвесторів (місцевих, національних, іноземних) саме через «корумпованість системи». Водночас

називають потенційні «точки зростання» – сільське господарство, переробку сільськогосподарської продукції. А своєрідними драйверами, здатними стимулювати зростання, підприємці називають налагодження комунікації між різними ланками бізнесу. Для цього в якості першочергових кроків пропонують створити центри підтримки для підприємців, які надавали б послуги з консультування щодо звітності, допомагали у пришвидшенні оформлення та прийняття рішень тощо.

2.2. Соціально-професійна мапа Буринської ОТГ

Буринська ОТГ створена 29 жовтня 2017 року. Розташована в центральній частині Сумської області, у лісостеповій зоні, за 86 км від обласного центру (автошлях Р44). Межує з Путивльським, Білопільським, Недригайлівським, Роменським, а також Конотопським районами Сумської області. До Бурині ведуть автомобільні дороги Т 1908, Т 1910 й Т 1916. Поруч знаходиться «вузлова» станція залізниці – Конотоп. Територією ОТГ протікають річки Сейм, Терн, Чаша, Вижлиця, Куриця, Біж, Ромен, Єзуч. Місто Буринь розташоване на річці/водосховищі Чаша.

Загальна площа ОТГ – 434,6 кв. км, чисельність постійного населення – 14,3 тис. осіб. Кількість населення постійно зменшується. Так, лише в січні–листопаді 2019 року кількість живонароджених у Буринському районі складала 122 осіб, а кількість смертей – 485 осіб, тобто в чотири рази більше. Кількість працездатного населення (20–59 років) зменшується щорічно на 200–500 осіб⁴⁴.

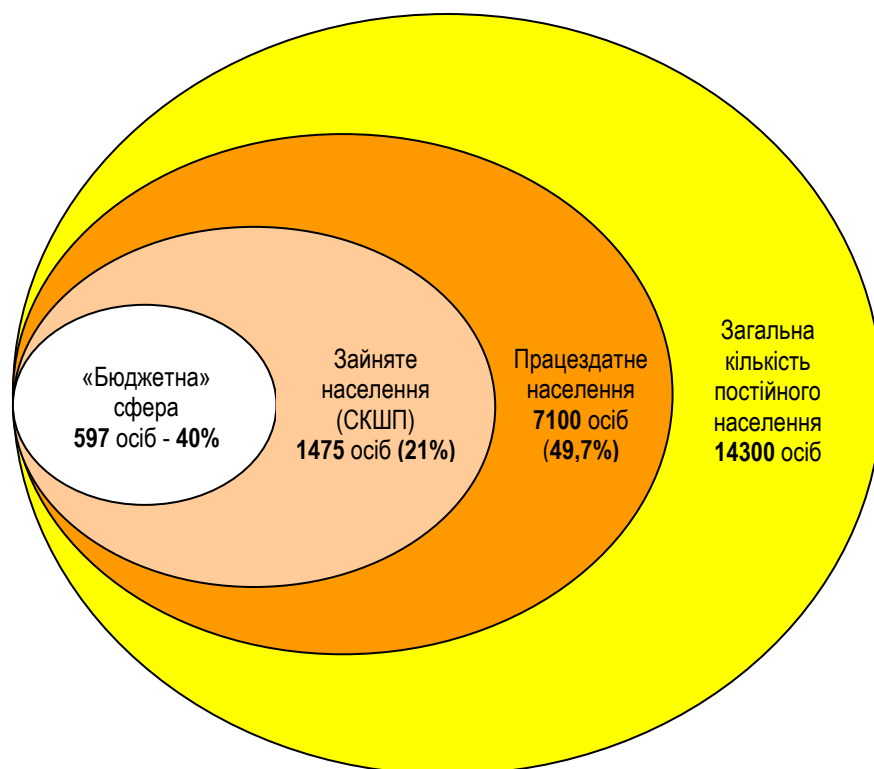


Рис. 2. Кількість постійного, працездатного та зайнятого населення в Буринській ОТГ

Оціночно (оскільки маємо досить суперечливі офіційні дані, що до того ж подаються у розрізі району) приймаємо, що в Буринській ОТГ кількість населення працездатного віку (як 60,1% від чисельності населення цієї категорії району) становить 7748 осіб. Якщо

⁴⁴ Жінки і чоловіки Сумської області : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 148 с.

вилучимо (за умов відсутності окремої статистики стосовно Буринській ОТГ) біля 650 осіб у віці 15–19 років, які переважно навчаються, маємо в громаді кількість працездатного населення біля 7100 осіб. Такий показник для 14-тисячної громади є низьким, сформувався станом на початок 2020 року у результаті як природного старіння населення, так і істотного міграційного скорочення.

Отже, трудові ресурси громади є сьогодні одночасно й обмеженими, й недовикористаними. Адже за даними, отриманими нами від Сумського обласного центру зайнятості (посилаються на паспорт ОТГ), маємо станом на початок 2020 року загальну цифру зайнятого населення за сферами діяльності – 1475 осіб, що становить лише 21% працездатного населення. Тобто маємо ситуацію, коли майже 80 осіб із 100 не задіяні на офіційному ринку праці. При цьому третина населення громади (5542 особи) отримували у 2019 році ті чи інші види соціальної допомоги. Із них з безробіття – лише 653 особи.

Отже, можемо допустити, що в громаді є значна частина працездатного населення, яке тепер і не працює офіційно, і не реєструється як безробітні. Адже за офіційними даними у розрізі району відсоток безробітних становить 5,29%⁴⁵. Навантаження на одну вакансію протягом останніх років коливається у межах 40–45 осіб.

Наведена діаграма дозволяє чіткіше представити соціально-професійне обличчя громади та одночасно демонструє і певні ризики, які є сьогодні у сфері зайнятості на цьому рівні.

Діаграма 2. Структура зайнятості у Буринській ОТГ



Оскільки Буринська ОТГ не має потужної промисловості, основними сферами, де працює більшість населення, є освіта, сільське господарство й торгівля. Особливої уваги вимагає значна частина (40,4%) зайнятого населення у бюджетній сфері. Адже саме тут можна очікувати найбільших ризиків через реформування районних структур, медичної галузі, а також можливі скорочення у системі освіти як відповідь на реформу школи та загальне скорочення у громаді кількості дітей шкільного віку. Водночас можна стверджувати, що саме означена частина людського ресурсу громади потенційно є потужним чинником зростання її соціального потенціалу завдяки високому рівню освіти, соціальної відповідальності та активності у громадському житті. Зокрема й завдяки тому, що працює офіційно, і відрахування від заробітків ідуть на користь громаді.

Кількість юридичних осіб-суб'єктів економічної діяльності на початок 2019 року в Буринському районі складала 412 одиниць⁴⁶, із них підприємств – 141 одиниця⁴⁷.

⁴⁵ Праця Сумщини у 2018 році : Статистичний збірник / За редакцією О.О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019.

⁴⁶ Статистичний щорічник Сумської області за 2018 рік / Головне управління статистики у Сумській області Державної служби статистики України. – Суми, 2019. – 450 с.

Промисловість Буринської громади представлена кількома підприємствами. Серед них:

- ТОВ «Буринський молокозавод» у складі компанії SvitMilk (головний офіс у м. Києві):
- ТОВ «Буринський завод сухого молока»;
- ПАТ «Буринський завод продтоварів»;
- ДП «Агроцентр ЄвроХім-Україна»;
- СФГ «Віталія».
- Крім того, працюють кілька комунальних та державних підприємств, а також підприємства споживспілок:
- КП «Буринь – теплосервіс»;
- підприємство Буринської райспоживспілки «Хлібокомбінат»;
- Філія ПАТ «Державна продовольчо-зернова корпорація України» Буринський елеватор;
- Підприємство Сумської облспоживспілки «Буринський ринок» та інші.

Особливістю ситуації можна вважати те, що не всі з перелічених підприємств працюють на повну силу й забезпечують постійну зайнятість робітників. Зокрема й через сезонний характер робіт або ж особливості реєстрації. Так, на «Буринському молокозаводі» із головним офісом компанії SvitMilk у м. Києві працює 180 осіб. Водночас загальний показник офіційно зайнятих там у промисловості, за даними Обласного центру зайнятості, становить лише 128 осіб, не рахуючи зайнятих на інших підприємствах. Тому питання «легалізації» зайнятості, як і загальне питання створення робочих місць, є актуальним для громади.

Із формуванням Буринської об'єднаної територіальної громади у її власність перейшли 6 комунальних закладів Буринської районної ради та майно, що за ними закріплене. Сьогодні вказані комунальні установи освітнього та культурного профілю забезпечують сталий розвиток громади. Так, станом на грудень 2019 року у громаді діють 8 закладів загальної середньої освіти, 2 їх філії, 8 закладів дошкільної освіти, у яких виховуються та здобувають освіту 1346 школярів та 416 дітей дошкільного віку. Також працюють:

- комунальний заклад Буринської міської ради «Буринська дитячо-юнацька спортивна школа» (386 вихованців);
- комунальний комплексний заклад позашкільної освіти Буринської міської ради «Будинок дитячої та юнацької творчості» (519 вихованців);
- комунальний заклад Буринської міської ради «Буринська дитяча школа мистецтв» (240 вихованців);
- комунальний заклад Буринської міської ради «Буринська публічна централізована бібліотечна система»⁴⁸;
- центр реабілітації дітей-інвалідів;
- Центр первинної медико-санітарної допомоги Буринського району.

До структури Центру входять 3 амбулаторії загальної практики сімейної медицини (зокрема 1 знаходиться за межами громади), 2 сільські лікарські амбулаторії (зокрема 1 за межами громади), 17 фельдшерсько-акушерських пунктів (зокрема 12 за межами громади) та 14 фельдшерських пунктів (зокрема 9 за межами громади). У складі Центру працюють 11 сімейних лікарів, терапевтів та педіатрів, а також сестринський персонал – обслуговують жителів усього Буринського району.

Зрозуміло, що, крім відповідальності за надання важливих для населення всього району послуг, це ще й робочі місця для жителів громади. Можна стверджувати, що, приділяючи увагу реформуванню медичної галузі, виділяючи кошти на придбання медичного обладнання, оснащення спеціалізованих кабінетів та лабораторій, громада робить інвестиції у здоров'я людей⁴⁹.

⁴⁷ Розвиток підприємництва в регіонах Сумської області : Статистичний збірник. – Головне управління статистики у Сумській області. – Суми, 2019. – 112 с.

⁴⁸ Звіт міського голови. 5.04.2020. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buryn-miskrada.gov.ua/index.php?rowstart=150>.

⁴⁹ Відбувся звіт міського голови – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buryn-miskrada.gov.ua/index.php?rowstart=150>.

Оскільки м. Буринь є районним центром, на його території працює також низка установ, що забезпечують робочими місцями певну частину працездатного населення: районний центр зайнятості, Буринський відділ обслуговування громадян (сервісний центр) Головного управління Пенсійного фонду України у Сумській області, Буринська ДПІ Конотопського управління ГУ ДФС у Сумській області, Центр надання адміністративних послуг та інші.

Серед значимих об'єктів зазначимо й інші інфраструктурні одиниці, зокрема автостанцію та залізничну станцію «Путивль». І хоча частина цих структур районного рівня сьогодні знаходиться на етапі реформування, все ж вони забезпечують певну кількість робочих місць для жителів громади, а також є важливими з точки зору забезпечення необхідних комунікацій

Із важливих для розуміння ситуації в громаді показників варто зазначити, що земля є сьогодні визначальним ресурсом, який не лише впливає на розвиток інфраструктури громади, а є й суттєвим джерелом наповнення її бюджету. Так, у 2019 році міською радою проведено три аукціони щодо продажу права оренди земельних ділянок загальною площею 6023532 га для ведення товарного сільськогосподарського виробництва. Розмір річної орендної плати за користування земельними ділянками, що визначений за результатами торгів, становить 2 257 518 грн, які орендарі сплачуватимуть щорічно до бюджету Буринської міської ради. За результатами аукціонів розмір орендної плати коливається від 12% до 98% в рік відносно нормативної грошової оцінки земельних ділянок. Орендна плата за землю з юридичних осіб за 2019 рік становить 6 828 660, 85 грн.⁵⁰

Щодо фінансово-економічних показників суб'єктів економічної діяльності, то обсяги реалізованої продукції (товарів, послуг) підприємств (дані наводяться по району, тис. грн) з 2015 року зросли вдвічі (707353,8 грн та 1444159,1 грн відповідно)⁵¹, проте ці показники є відносними через зростання цін та інфляційні процеси. Проте заслуговує на увагу динаміка вказаних показників у розрізі розмірів підприємств.⁵²

Рік	Великі підприємства	Середні підприємства (тис. грн)	Малі підприємства (тис. грн)	З них мікропідприємства (тис. грн)
2014	–	53285,4	271521,8	98481,4
2015	–	197107,1	510246,7	133893,3
2016	–	436310,6	468242,9	166850,6
2017	–	788532,6	533633,6	238492,5
2018	–	794913,3	649245,8	278226,8

Щодо видів економічної діяльності, то сьогодні у громаді потужно розвивається саме сільське господарство. І наявні площі для вирощування сільськогосподарських культур та виробництва продукції тваринництва є хорошим потенціалом для інвестицій у цю галузь.

У рослинництві провідним є вирощування зернових та зернобобових, у тваринництві – виробництво молока⁵³. На території району фермерство представлено чи не найбільш потужно в Сумській області. Посівні площі сільськогосподарських культур у фермерських господарствах складають 23749 га, кількість сільськогосподарських тварин у фермерських господарствах становить біля 2000 голів.

Даних про суттєві інвестиції в економіку громади поки що немає. Варто зазначити, що у сільськогосподарському районі не сільське господарство є основною сферою діяльності. Вочевидь існує потенціал для розвитку оптової та роздрібної торгівлі, сфери послуг і відповідного працевлаштування місцевих жителів. Оцінки ж самими жителями громади перспектив та проблем із працевлаштуванням наведемо нижче.

⁵⁰ Там же.

⁵¹ Розвиток підприємництва в регіонах Сумської області : Статистичний збірник. – Головне управління статистики у Сумській області / – Суми, 2019. – 112 с.

⁵² Там же. Наведено по Буринському району.

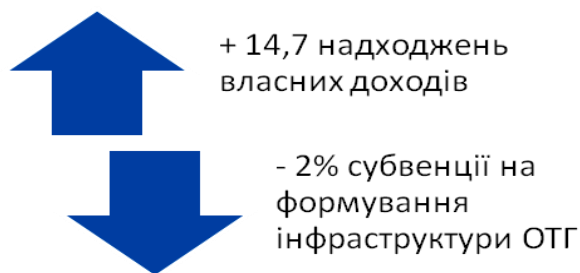
⁵³ Статистичний щорічник Сумської області за 2018 рік / Головне управління статистики у Сумській області Державної служби статистики України. – Суми, 2019. – 450 с.

Сьогодні Буринська громада активно вкладає кошти у розвиток власної інфраструктури, що, без сумніву, може позитивно вплинути на ситуацію, зокрема в частині задоволеності умовами проживання та надання необхідних послуг. Профінансовано завершальні роботи з реконструкції спортивного майданчика в міському парку м. Буринь із встановленням штучного покриття. Крім того, придбано та встановлено стадіонні сидіння, а також гумова плитка для покриття території навколо стадіону із штучного покриття та створення зони безпеки та комфорту. У міському парку встановлений комплект системи відеоспостереження, що дозволить охороняти периметр, прилеглу територію спортивного майданчика із штучним покриттям та забезпечить контроль за збереженням та цілісністю майна, недопущення його крадіжки. На території об'єднаної територіальної громади проведено роботи з ремонту мережі вуличного освітлення із заміною ламп на світлодіодні. Здійснюються регулярні заходи щодо поліпшення стану довкілля, благоустрою та санітарного стану населених пунктів⁵⁴.

Пріоритетним напрямом діяльності у громаді є покращення транспортного забезпечення, стану доріг, забезпечення автосполучення між округами. Так, із метою забезпечення потреб населення об'єднаної територіальної громади в послугах пасажирського автобусного транспорту, відновлення маршрутної мережі для здійснення пасажирських перевезень придбано за кошти міського бюджету автобус ЗАЗ А07 А12 приміського типу пасажиромісткістю 38 місць. Постійно реалізуються заходи, спрямовані на покращення стану автомобільних шляхів (ямковий ремонт асфальтного покриття), укладання дорожнього покриття біля прибудинкових територій багатоквартирних будинків та поточний ремонт прибудинкових доріг; проведення розмітки автомобільних доріг, фарбування дорожніх знаків. Крім того, відповідно до розпорядження голови Сумської ОДА Буринській ОТГ виділено кошти субвенції з державного бюджету в сумі 1 млн гривень на фінансове забезпечення будівництва, реконструкції, ремонту і утримання автомобільних доріг загального користування місцевого значення.

Загалом, реалізація заходів, спрямованих на покращення транспортного забезпечення та стану доріг може виступити важливим чинником, здатним позитивно вплинути на розвиток бізнесу та підвищення інвестиційної привабливості території.

Динаміка зростання надходжень власних доходів (без трансфертів) загального фонду об'єднаних територіальних громад за 2019 рік у Буринській ОТГ – 14,7%⁵⁵.



За даними Сумського регіонального офісу ULEAD в 2019 році видатки Буринської ОТГ на 1 жителя склали 7707 грн. При цьому ПДФО займає перше місце у наповненні місцевого бюджету серед інших джерел і становить в Буринській ОТГ у 2019 році 54%⁵⁶.

Громада опікується людьми та сім'ями, що опинилися у складних життєвих обставинах. Діють комунальна установа «Інклюзивно-ресурсний центр» Буринської міської ради (обслуговується 27 дітей); комунальний заклад Буринської міської ради «Центр комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю» (на реабілітації 38 осіб: 32 дітей та 6

⁵⁴ Офіційний сайт Буринської ОТГ. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buryn-miskrada.gov.ua>, 05.04.2020.

⁵⁵ Фінансові показники ОТГ Сумщини за 2019 рік: хто скільки заробив та як витратив? / ULEAD Сумський регіональний офіс. – 2019. – 19 лютого. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://m.facebook.com/ulead.sumy>, 05.04.2020

⁵⁶ Фінансові показники ОТГ Сумщини за 2019 рік: хто скільки заробив та як витратив? / ULEAD Сумський регіональний офіс. – 2019. – 19 лютого. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://m.facebook.com/ulead.sumy>, 05.04.2020].

молодих осіб із інвалідністю); територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Буринської міської ради (охоплена 521 особа). У приміщенні територіального центру облаштована кімната для прання та купання, зала засідань, надається послуга з перевезення осіб із інвалідністю та дітей із інвалідністю, які мають порушення опорно-рухового апарату. Новенький Fiat Ducato має три посадкові місця та два місця для візка⁵⁷.

Окреме питання – житло для людей. За даними Головного управління статистики у Сумській області показники Буринського міського житлового фонду є незмінними вже протягом 5 років і становлять 238 тис. м² загальної площі⁵⁸. Хоча показник забезпеченості населення житлом на одну особу є цілком прийнятним і становить 30,9 м² загальної площі. Більше того, статистичні показники дозволяють простежити тенденцію до поступового вивільнення житла, адже за останні 18 років площа на одну особу зросла практично в півтора рази, хоча не виявлені дані про масове будівництво житла⁵⁹.

Разом із тим якість більшої частини житла є доволі низькою. Питома вага загальної житлової площі, обладнаної водопроводом, становить 20,2%, каналізацією – 19,0%, опаленням – 42,3%, газом – 81,3%, гарячим водопостачанням – 1,8%.

Наступні дані характеризують екологічний стан території громади. Так, порівняно з іншими районами Сумської області показник викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря стаціонарними джерелами забруднення є одним із найнижчих показників (65,9 т). Серед досліджуваних територій нижчий показник має лише Путивль (12,0 т)⁶⁰. Проте загрозливою вбачаємо ситуацію щодо утворення й накопичення відходів, зокрема й небезпечних.

Зважаючи на важливість врахування в ході створення соціально-професійної мапи внутрішніх ресурсів кожної громади та готовності самих її жителів до певної активності заради сталого розвитку, зосередимось на окремих характеристиках бізнес-середовища та трудових ресурсів, сформованих і висловлених представниками цих секторів громади.

У Буринській ОТГ також проведені фокус-групові дослідження та експертне опитування представників бізнесу, предметом яких були оцінки ситуації у сфері працевлаштування, очікування щодо працівників, а також вектори їх власних настроїв щодо поведінки на ринку праці. Отримані результати дозволять доповнити вже наведені характеристики і стануть основою для додаткових узагальнень та висновків.

Загалом у громаді в роботі трьох фокус-груп взяли участь 35 осіб, які представляли різні вікові групи. Умовою участі була відповідність передбаченим дослідженням категоріям (вік, місце робота або місце навчання), добровільність та готовність спілкуватись на задану тему. З врахуванням завдання більш рельєфно представити позиції самих жителів громади в тексті максимально збережена стилістика та характер висловлювань учасників, значимі для них формулювання та акценти. Вважаємо деякі з них надзвичайно важливими для розуміння як особливостей мотивації працездатного населення, так і загальних настроїв у громаді, рівня та характеру комунікацій, зокрема довіри до влади, бізнесу, відкритості й готовності до співпраці. Вказане вище є важливою характеристикою соціального капіталу громади.

У ході організації фокус-груп у кожній віковій групі забезпечено представництво людей із різним соціальним статусом, сферою занятості, професією тощо, що дозволило отримати значний пласт інформації стосовно оцінок ситуації у сфері працевлаштування, інвестиційної привабливості територій, можливих і бажаних для населення шляхів збільшення зайнятості. Вважаємо інформацію такого рівня й характеру необхідною для формування соціально-професійної мапи території.

⁵⁷ Відбувся звіт міського голови. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buryn-miskrada.gov.ua/index.php?rowstart=150>, 5.04.2020.

⁵⁸ Статистичний щорічник Сумської області за 2018 рік / Головне управління статистики у Сумській області Державної служби статистики України. – Суми, 2019. – 450 с.

⁵⁹ Капітальні інвестиції в Сумській області у 2010-2018 роках: статистичний збірник / Головне управління статистики у Сумській області Державної служби статистики України. – Суми, 2019. – 73 с.

⁶⁰ Статистичний щорічник Сумської області за 2018 рік / Головне управління статистики у Сумській області Державної служби статистики України. – Суми, 2019. – 450 с.]

Загалом жителі Бурині у своїх висловлюваннях часто демонстрували високий рівень терпіння, не проявляли роздратування чи нетерплячості, хоча їх загальні оцінки існуючої ситуації виявилися досить песимістичними. Так, більшість представників всіх вікових груп оцінюють свій рівень життя як «середній» та «нижче середнього» і використовують слово «виживаємо»: «важко, нестабільно, але, думаю, буде краще, будемо старатися всі разом», «на життя не жалуюсь, але все рівно важко»). Оцінюючи низький рівень життя, звертають увагу переважно на фінансові питання, але говорять і про потребу в спілкуванні.

У ході обговорення представники різних вікових та соціальних груп зазначали наявність труднощів із працевлаштуванням у Бурині. Особливо старші люди, які згадували попередні роки, коли працювала промисловість. Загалом же мешканці нарікають на недостатню кількість вакансій; сезонність роботи (механічна та монотонна), «коли одні й ті самі люди набираються на роботу на початку весни і звільняються в кінці осені (залежно від врожаю)». Багато висловлено скарг щодо робочих місць, що передбачають наднормову працю (особливість саме Бурині). Сьогодні роботу пропонують або фермери, або елеватор, а це – «сезонність, мінімалка, без соцпакету, важка фізична праця». Приватні підприємства (торгівля, кафе) пропонують такі ж умови: «мінімалка або трохи вище, графік праці важкий, без соцпакету», «принизливе ставлення, безправність повна», «офіційно надають соцпакет, а фактично немає».

Спостерігається тенденція роботи людей на сезонних робочих місцях, із ненормованим робочим днем, без вихідних, без соціального пакету.

Більшість робочих місць – у державному секторі, але вони зайняті, і певну образу молоді викликає те, що пенсіонери не хочуть звільняти такі робочі місця.

Значна частина населення готова працювати на мінімальну заробітну плату, навіть якщо виплачується несвоєчасно. Більш вимогливі одружені жінки з дітьми, але їх бажання не можна вважати завищеними, адже лише констатують факт, що «однієї заробітної плати чоловіків для сім'ї недостатньо». Чоловіки ж більш категорично висловлюють незгоду з роботою за мінімальну заробітну плату.

Щодо якості та вимог до робочих місць, то, крім питання заробітної платні, учасники фокус-груп акцентували увагу саме на графіку роботи, адже багато хто стикався з вимогою роботодавців щодо понаднормової праці. Але претензії вікової групи 25-45 років до роботодавців щодо графіка роботи значно нижчі, ніж у групи 15–25 років. Схоже, що так чи інакше життя цих людей вже якось склалося, навчилися жити зі статусом малозабезпеченої родини й без особливих претензій і сподівань.

Варто зазначити (і таке можна вважати суттєвою рисою соціально-професійної мапи території), що з боку більшості опитаних не простежується ані досвіду активного пошуку роботи, ані високого рівня невдоволення ситуацією. Населення **доволі пасивне в питаннях пошуку роботи і працевлаштування**, хоча неабияка частина з них є безробітними із різним стажем, а частина – отримує соціальну допомогу з малозабезпеченості. Одним із пояснень такої ситуації можна вважати те, що найбільш активна частина населення в пошуку роботи вже обрала інший шлях та перебуває за межами громади на заробітках.

Звертає на себе увагу відносно низький освітній рівень більшості учасників фокус-групи та їх небажання подальшого навчання. Звичайно, це не може бути перенесене на характеристики всього населення громади, але вираженої готовності вчитися, підвищувати кваліфікацію заради подальшого працевлаштування не спостерігається. Більше того, у ході обговорення звучали скептичні вислови стосовно того, що вже наявна освіта – (будівельна, в галузі харчових технологій, педагогіка тощо) не дає жодних переваг перед тими, у кого є лише загальна середня освіта. Загалом питання про **додаткове навчання** для отримання роботи обговорювалося дуже пасивно. Люди не бачать потреби в отриманні освіти й перенавчанні.

Особливістю ситуації можна вважати й те, що значна частина нинішніх жителів Бурині розглядають своє місто як певний замкнений простір, виїхати за межі якого для багатьох є проблемою – як психологічною, так і матеріально та фізичною. Наприклад, дискусія стосовно того, як і куди їхати працювати в інше місто/державу, продемонструвала аргументи, що виглядали скоріше як пошук приводів, щоб не їхати, ніж аналіз можливостей, щоб шукати роботу за межами Бурині.

Щодо **потенційних комунікацій**, які могли б певним чином стимулювати активність населення, розвиток дрібного бізнесу та різних форм кооперації, то населення бачить їх перш за все «в бік» Путивля та рідше – Конотопу. Характерне порівняння з сусіднім

Путивлем і щодо наявності робочих місць, і щодо можливості провести дозвілля з сім'єю. Говорячи про можливість закриття районної лікарні, аналізують подальші свої звернення в Конотоп. Цікаво, що навіть виїзд у сусідній Путивль одна учасниця назвала як «можливість для працевлаштування». Але загалом мотивації до трудової міграції на тепер у більшості учасників не спостерігається.

Досвід підприємницької діяльності мають одиниці. Відкривати свій власний бізнес не готові з причин вже наявного негативного досвіду (власного та знайомих, родичів), відсутності стартового капіталу, а також відсутності здібностей до такого виду діяльності. Підприємництво розглядають перш за все у сфері торгівлі, причому й робочі місця в торгівлі розглядаються як доволі небезпечні через ризики недостач, які потрібно компенсувати.

Загалом же учасники фокус-груп демонструють досить песимістичне бачення перспектив громади, що повністю співвідноситься з отриманими раніше результатами масового опитування населення⁶¹. Основною перспективою для Бурині учасники фокус-групи назвали створення кимось невідомим робочих місць. І вони не бачать підстав для оптимістичного погляду на життя, і у більшості своїй не намагаються шукати шляхів покращення. Загальне враження, що сформувалася певна втома та байдужість і щодо власних перспектив, і щодо перспектив розвитку міста: нас все влаштовує, нам не потрібні ніякі зміни, хай і бідно. На запитання про освіту – тиша, на запитання про підприємництво – тиша, на запитання про міграцію за кордон – відмова через стан здоров'я або сімейні прив'язаності. Для своїх дітей не бачать перспектив працевлаштування в місті, але сподіваються (відповідали разом всі респонденти). Перспективу для себе і свого міста бачать лише в тому разі, якщо відновлять роботу заводи й відкриються нові виробництва.

Найбільш активна частина населення схильна шукати роботу в інших містах та країнах, тому не бачать потреби в отриманні освіти й перенавчанні.

Отже, проблеми на ринку праці Буринської ОТГ очевидні й мають свої прояви як у сфері обмеженості галузей виробництва та послуг, так і сфері якості робочої сили, оскільки за умов кризи та безробіття активізується міграція та втрачається кваліфікація. Наявні ж робочі місця не сприяють розвитку й не стимулюють підвищення кваліфікації працюючих. Особливості ринку праці в Бурині є сезонність, експлуатація, відсутність попиту на кваліфіковані кадри, мінімальна оплата праці.

Також спостерігається чіткий гендерний розподіл праці: для жінок – школа, торгівля, кафе, рідше – ферма, для чоловіків – ферма (комбайнери, трактористи, прибиральники на фермах, важка фізична праця).

Актуальною є виражена проблема втрати населенням бачення спільних перспектив. Причому часті вислови «життя безперспективне» пов'язуються жителями не лише з відсутністю роботи, а й місць для спілкування та сімейного дозвілля. Загальне для всіх – обережність, закритість

Підприємці, які брали участь у експертному опитуванні, оцінювали стан бізнесу в об'єднаній територіальній громаді виставляли навіть не посередні оцінки, а без жодних пояснень чітко зазначали, що «перспектив немає». І **поточний стан справ у власному бізнесі** оцінювали переважно посередньо, пояснюючи це тривалим періодом нестабільності.

Експерти вважають, що в Бурині, як і в інших містах, трохи легше працюється тим, хто спеціалізується у сфері торгівлі, послуг та аптечного бізнесу, бо «попит завжди є», та й ризики менші. Через несприятливу податкову систему та низькі доходи значна частина бізнесу занепадає, «на на плаву залишаються лише магазини». І жодних змін на краще в напрямку розвитку підприємництва (бізнесу) на рівні держави, області чи громади підприємці поки не спостерігають.

Основні перепони (складнощі) для розвитку підприємництва (бізнесу), які спостерігаються на рівні держави, області та громади представники бізнесу вбачають у недосконалості законодавства, що постійно змінюється, складнощах звітності, високих податках. Як бачимо, всі претензії представники бізнесу відносять не стільки до місцевого, скільки до загальнодержавного рівня.

⁶¹ Комплексний портрет працездатного населення праценадлишкових територій Сумської області: соціальні аспекти.– Суми.– 2020.– С. 77-99.

Із зазначеними перешкодами експерти пов'язують і «тінізацію» зайнятості. Хоча оцінити рівень поширеності такої практики для більшості виявилось складно, проте чітко зазначені сфери, у яких поширеною є саме неофіційна зайнятість. Так, експерти зазначають, що послуги великих та середніх підприємств легалізовані, а зловживання й тінізація є поширеними серед дрібних – «на рівні економії податків, через ФОП», переважно у сфері торгівлі та послуг.

Що ж стосується оцінки наявних трудових ресурсів, то буринські підприємці не висловлюють особливої стурбованості тим, що виїжджають найбільш активні та кваліфіковані. Хоча зазначають, що сьогодні вже є певні проблеми із пошуками кваліфікованих робітників та інженерів. Вказувалося також, що й система освіти потерпає від нестачі хороших фахівців, а це впливає, за їх оцінками, на ситуацію у громаді в цілому.

У своїх працівниках бізнес схильний цінувати «здатність і бажання навчатися», тоді як робити певні інвестиції ради отримання «гарного працівника» (підвищити заробітну плату, дозволити гнучкий графік, навчити додатково тощо) підприємці (за оцінками самих експертів) не мають можливостей.

Певною проблемою, на яку вказують представники бізнесу, є тиск із боку влади. Жодної зацікавленості з боку влади бізнес не відчуває й особливо не розраховує на її суттєву підтримку. А зацікавленість із боку влади найчастіше коментують як прохання до бізнесу допомогти при вирішенні тих чи інших питань – фінансово, матеріалами, ремонтами тощо.

Можливо саме тому підприємці й не вважають, що Буринська громада є привабливою для інвесторів – як місцевих, так і національних та іноземних, адже в громаді «немає умов для розвитку бізнесу».

Потенційні «точки зростання» бізнес вбачає у сфері сільського господарства та дрібного підприємництва, переробки, перш за все «дрібне та середнє фермерство».

Своєрідними драйверами, здатними стимулювати зростання, бізнес називає налагодження комунікації як із владою, так і між різними ланками підприємництва. Для цього в якості першочергових кроків пропонують розпочати ремонт доріг, налагодження поставок та точок збуту. Саме вказані кроки, з точки зору бізнесу, здатні вивести громаду з «ізоляції та занепаду», створити можливості для розвитку.

Підсумовуючи, зазначимо, що співставлення описаних характеристик громади з окремими позиціями «Стратегії розвитку Буринської об'єднаної територіальної громади на 2019–2027 рр.» підводить до висновку про необхідність як уточнення деяких її положень, так і подальшої системної роботи у напрямі розвитку людського потенціалу. Так, Стратегією передбачені такі три головні сфери розвитку: сталий економічний розвиток; сучасна інфраструктура та екологічна безпека; ефективні муніципальні сервіси. За даними новинної стрічки Буринської ОТГ наразі відбувається активне просування по II та III із зазначених сфер. Безперечно, це сприяє створенню нових робочих місць і здійснює позитивний вплив на економічний розвиток. Разом із тим можна передбачати, що розвиток громади істотно гальмується через низький рівень кваліфікації людей, низьку мотивацію до навчання та саморозвитку. У рамках сфери «сталий економічний розвиток» громадою передбачені такі завдання як сприяння підвищенню кваліфікації працівників органу місцевого самоврядування й активізація освітніх можливостей щодо навчання підприємству та управлінню проектом циклом. І проведений нами аналіз дозволяє вважати зазначені завдання такими, що мають високу пріоритетність. Більше того, вбачається доречною системна стратегія громади щодо освіти дорослих із виділенням в громаді відповідного суб'єкта, здатного таку стратегію підготувати й реалізувати.

2.3. Соціально-професійна мапа м. Глухів

Виходячи з загальної мети – виявити потенціал громади, особливості й обмеження людського ресурсу, можливі комунікації й «точки зростання»; можливості працевлаштування і створення нових робочих місць та сприяння легалізації неофіційно існуючих, нижче наводимо результати комплексного аналізу ресурсів міста, акцентуючи увагу саме на ресурсах людських.

Місто Глухів – центр Глухівського району, місто обласного значення Сумської області. Глухівській міській раді також підпорядковується село Сліпород, розташоване на південному заході від Глухова. Об'єднана територіальна громада не створена. Хоча за результатами опитування населення створення об'єднаної територіальної громади підтримує 69,6% опитаних.

Місто розташоване на річці Есмань у північно-східній частині України, в межах найбільш низинної частини Українського Полісся. Територія міста межує з територіями Привіллянської, Білокопитівської, Сварківської, Семенівської, Полошківської, Березівської сільських рад. Глухівський район в цілому межує з Путивльським, Шосткинським, Кролевецьким, Ямпільським районами, Курською та Брянською областями Російської федерації. У жовтні 2016 року Глухів став місцем постійної дислокації 16-го батальйону 58-ї окремої мотопіхотної бригади сухопутних військ України.

Відстань до обласного центру (місто Суми): залізницею – 250 км, автошляхом – 145 км. У місті в наявності проміжна залізнична станція 4-го класу на одноколіній неелектрифікованій лінії «Макове – Глухів – Баничі», що підпорядкована Південно-західній залізниці Конотопської дирекції.

Загальна кількість населення міста – 33478 осіб. Зокрема міського населення – 33279 осіб (99,8%), сільського – лише 199 осіб (0,2%). Населення у працездатному віці (15-64 років) становить 23464 осіб (71,7%).

Працездатне населення (вік 20–59 років) в місті – 19259 осіб, що становить 54% від загальної кількості населення. При цьому протягом останніх 5 років кількість працездатного населення зменшилася на 1178 осіб, що становить 6%. Порівняно із темпами скорочення загальної кількості населення темпи скорочення кількості працездатного населення у 2 рази швидші.

Порівняно з 2010 роком середньооблікова кількість штатних працівників зменшилася на початок 2020 року на 37% (з 7852 до 5003 осіб).

Незважаючи на деяке збільшення кількості вакансій та зменшення навантаження на одну вакансію, кількість зареєстрованих безробітних у місті є хоч і не високою, проте продовжує зростати, що свідчить про небажання осіб, зареєстрованих як безробітні, працевлаштовуватися. Паралельно відбуваються й процеси вивільнення працівників.

Загалом для Глухова характерним є високий рівень освіти населення й високі відсотки тих, хто навчається, серед загальної кількості населення працездатного віку. При цьому існуюча інфраструктура включає не лише ЗВО різного профілю, а й дослідницькі структури. Так, у місті Глухів станом на початок 2020 року функціонують:

- Інститут луб'яних культур Національної академії аграрних наук України, який є науково дослідним закладом (працює 26 осіб, зокрема 4 доктори та 12 кандидатів наук);
- Глухівський національний педагогічний університет ім. Олександра Довженка. Підготовка фахівців здійснюється за традиційними спеціальностями педагогічного профілю, а також за спеціальністю «професійна освіта (технології виробництва легкої промисловості, технології виробництва та переробки продуктів сільського господарства). Працює 191 викладач та навчається 3690 студентів;
- Професійно-педагогічний коледж Глухівського національного педагогічного університету;
- Глухівський агротехнічний інститут ім. С. А. Ковпака Сумського національного аграрного університету, перевагою якого є підготовка фахівців за спеціальностями: електроенергетика, електротехніка та електромеханіка, будівництво та цивільна інженерія, агрономія, агроінженерія та інші;

- Глухівське вище професійне училище, яке готує фахівців для лісозаготівельних, будівельних, монтажних і ремонтно-будівельних робіт, електротехнічного виробництва, громадського харчування;
- Глухівське медичне училище.

Крім того, у місті працює 6 шкіл та один ліцей із посиленою фізичною підготовкою, а також позашкільні заклади освіти, лікарня, санітарно-епідеміологічна станція та кілька аптек.

Функціонує 10 закладів культури: 7 музеїв, 1 будинок культури, 2 бібліотеки.

У цілому **представники освіти та медицини становлять 22%** (1096 осіб) від загальної кількості зайнятих по місту. Кількість осіб, що навчаються в закладах I–IV рівнів акредитації та професійних закладах освіти, – 5344, що становить 27% від загальної кількості осіб працездатного віку.

У той же час значна кількість працівників освітніх установ та студентів, що є особливістю Глухівщини, потенційно може бути загрозою в умовах реформування системи освіти, медицини та місцевого самоврядування з огляду на те, що населення міста працевлаштоване переважно в бюджетній сфері (державних та муніципальних установах, закладах освіти, культури та медицини). У цілому представники освіти, культури, медицини й державних та муніципальних установ становлять більше 50% від загальної кількості зайнятих (див. діаграму)⁶². Певною протиположністю такої ситуації є порівняно більші (ніж в інших громадах області) відсотки зайнятих у малому бізнесі (у фізичних осіб підприємців) – біля 28% від середньооблікової кількості штатних працівників.

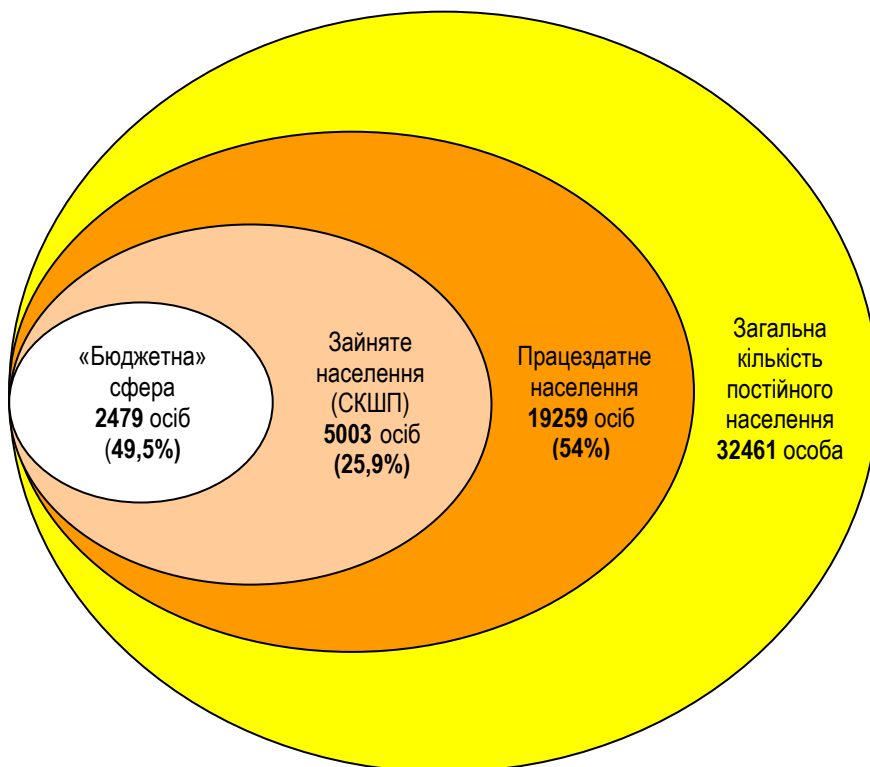


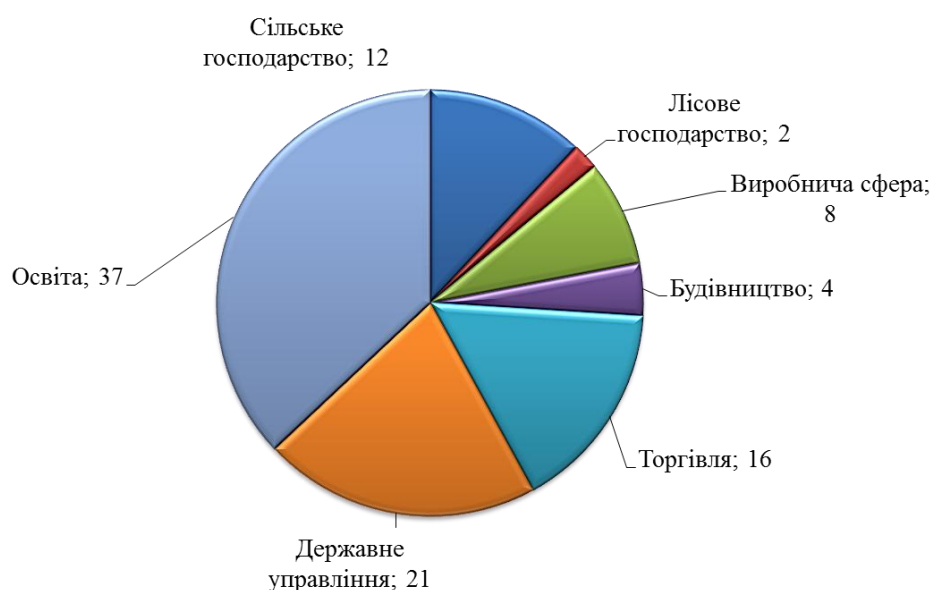
Рис. 3. Кількість постійного, працездатного та зайнятого населення у місті Глухів

Промисловість Глухова представлена 13-ма підприємствами⁶³, значна частина яких відноситься до аграрного сектору та переробки сільського господарської продукції.

⁶² Сформовано на основі даних, отриманих на запит від Сумського обласного центру зайнятості у лютому 2020 року.

⁶³ Офіційний сайт Глухівської міської ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://vdk.hlukhiv-rada.gov.ua/>.

Діаграма 3. Сфери зайнятості населення міста Глухів



Великих підприємств, (тобто юридичних осіб-суб'єктів господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 250 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності перевищує суму, еквівалентну 50 мільйонам євро) у місті Глухів немає⁶⁴. Більшість підприємств – найбільших роботодавців міста – мають кількість працюючих меншу ніж 100 осіб. Суб'єкти господарювання представлені середніми – 9 одиниць, малими (середня кількість працівників за календарний рік не перевищує 50 осіб) – 58 одиниць та мікропідприємствами (фізичні та юридичні особи, у яких середня кількість працівників не перевищує 10 осіб⁶⁵) – 40 одиниць.

Серед найбільших роботодавців міста підприємства, які можна умовно віднести до середнього рівня:

- ПрАТ «Глухівський завод «Електропанель» (виробництво електророзподільчої та контрольної апаратури, pomp і компресорів);
- ТОВ «ЕКО ПРАЙМ» (виробництво виробів із деревини; виготовлення виробів із корка, соломки та рослинних матеріалів для плетіння);
- Глухівська філія науково-виробничої фірми «Модуль» (термоелектричні модулі, термоелектричні напівпровідникові матеріали);
- ТОВ «Лінен оф Десна» (підготовка та прядіння текстильних волокон);
- ТОВ «ДЕСНАЛЕНД» (виращування та виробництво натуральних продуктів: мед, протеїн конопляний, олія конопляна, борошно конопляне, висівки конопляні, олія лляна, борошно лляне, висівки лляні);
- ПП «Аграрні інвестиції» (виращування зернових та технічних культур);
- Державне підприємство «Глухівське лісове господарство» (господарська діяльність з використання лісових ресурсів (заготівля деревини, реалізація продукції));
- Глухівське дочірнє агролісогосподарське підприємство «Глухівський агролісгосп» (лісоводство та інша лісогосподарська діяльність);
- Товариство з додатковою відповідальністю «Глухівський хлібокомбінат» (виробництво хліба та хлібобулочних виробів; кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання);

⁶⁴ Там же.

⁶⁵ Розвиток підприємництва у Сумській області у 2018 році. Статистичний збірник. За ред. О. О. Олехнович. – Суми. – 2019. – 111 с.

- Товариство з обмеженою відповідальністю «Хлебософф» (виробництво хліба та хлібобулочних виробів; кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання);
- Товариство з обмеженою відповідальністю «Глухівський елеватор» (складське господарство);
- Товариство з обмеженою відповідальністю «Глухівнафтопродукт» (роздрібна торгівля пальним);
- Мале підприємство «Завод автопричепів, запчастин у формі товариства з обмеженою відповідальністю» (виробництво кузовів для автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів).

На жаль, інформація про кількість працюючих на цих підприємствах на даний момент відсутня. Проте наведені на діаграмі показники дозволяють говорити про 1000–1100 працівників, що становить лише 5-ту частину зайнятих.

У місті зареєстровано 1172 фізичних осіб підприємців та 165 юридичних осіб. Основними напрямками підприємництва у місті є сфера торгівлі, перукарні та салони краси, кафе. Кількість найманих працівників малих підприємств міста має тенденцію до зменшення. Кількість зайнятих у малому підприємстві становить близько 5%. Як показують результати проведеного нами у опитування та обговорення в ході фокус-груп, у дрібному бізнесі значна кількість робочих місць знаходиться «у тіні», і працюючі там часто не оформлені офіційно.

Самозайнятість у місті переважно є неофіційною. Кількість населення, яке живе за рахунок городу та господарства, у місті також не є істотною й може коливатися в межах 1–2%.

Кількість суб'єктів господарської діяльності в місті має тенденцію до зменшення. За період 2014–2018 рік їх загальна кількість зменшилася на 100 одиниць (7%) і становила 1284 одиниці. Із них 67 юридичних осіб, кількість яких зменшилася на 6 одиниць (7%), а кількість фізичних осіб підприємців – на 27 осіб (2%)⁶⁶.

У місті працює також 6 комунальних підприємств: КП «Глухівський тепловий район»; Глухівське виробниче житлове ремонтно-експлуатаційне комунальне підприємство; ТОВ «Глухівжитлосервіс»; КП «Глухівське бюро технічної інвентаризації»; КГП «Проектно-виробниче бюро»; Глухівське комунальне виробниче управління водогінно-каналізаційного господарства. Комунальними підприємствами виконуються значні обсяги робіт із ремонту й утримання об'єктів благоустрою міста, дорожньо-мостового господарства, засобів безпеки дорожнього руху, мереж зовнішнього освітлення, кладовищ, озеленення міста тощо. Проте в контексті даного дослідження ми розглядаємо такі не лише з точки зору значимості їх діяльності для міста, а й як підприємства, що забезпечують постійні та офіційні робочі місця.

Проте й інша складова їх діяльності є дуже важливою. Адже об'єкти обслуговування комунальних підприємств у місті з більш ніж тисячолітньою історією вимагають особливої уваги. У Глухові багато парків, скверів, пам'яток архітектури. До того ж значна частина міста – це приватний сектор. Тому важливим є утримання в належному стані вулично-дорожньої мережі, тротуарів та пішохідних доріжок, оскільки значна частина населення пересувається містом пішки. Громадський транспорт представлений у місті лише маршрутними таксі. Перевезення здійснюють два приватних перевізники за 10 маршрутами.

Особливістю ситуації в місті можна вважати те, що більшість працюючих підприємств мають експортну орієнтацію. Згідно з рейтингом інвестиційної привабливості ОТГ та міст Сумської області, сформованим Фондом «Регіональний центр економічних досліджень та підтримки бізнесу» на замовлення Програми розвитку ООН, Глухів ввійшов у трійку лідерів серед 34-х міст та громад області, посідаючи 56-ту позицію. У «Програмі економічного і соціального розвитку міста Глухова на 2019 рік та наступні 2020–2021 роки» зазначається, що з метою залучення іноземних інвестицій та створення нових робочих місць укладено Меморандум про співробітництво в будівництві та введенні в експлуатацію електростанцій альтернативної (сонячної та вітрової) енергетики з ESE Investment AG (ТОВ закордонного права) із Князівства Ліхтенштейн. Відповідно до

⁶⁶ Розвиток підприємництва у Сумській області у 2018 році. Статистичний збірник. За ред. О. О. Олехнович. – Суми. – 2019.

меморандуму сторони визначили, що зазначений проект може бути реалізований на визначених земельних ділянках: на вул. Есманський шлях, 52 орієнтовною площею 14,8 га та на вул. Промисловій (територія колишнього м'ясокомбінату) орієнтовною площею 8,8 га.

Реалізовано інвестиційний проект «Будівництво цеху з переробки олійних культур у ТОВ «Десналенд», де створено 10 робочих місць та налагоджено виробництво олії з насіння льону та конопель. Можна також відзначити діяльність підприємства «Екопрайм», орієнтованого на виробництво виробів із деревини, корка, соломки та рослинних матеріалів (для плетіння), а також вирощування та виробництво натуральних продуктів.

На сайті Глухівської міської ради розміщено «Інвестиційний паспорт. Глухів – гетьманська столиця України 2019». На жаль, вказані матеріали містять інформацію лише станом на кінець 2018 р. та початок 2019 р. Загальний обсяг інвестицій у місто станом на 1 жовтня 2018 року становив 5, 23 млн доларів США⁶⁷. Громада міста пропонує широкий перелік земельних ділянок типу «Green field» та «Brown field». На сайті міської ради в наявності декілька різноманітних пропозицій земельних ділянок та інвестиційних майданчиків.

Підприємства з іноземними інвестиціями на території Глухівської міської ради (за інформацією інвестиційного паспорту): ТОВ «Лінен оф Десна» (Підготовка та прядіння текстильних волокон); ТОВ «Десналенд»; ТОВ «Еко прайм»; ТОВ «Глухівський елеватор».

Загалом обсяг прямих іноземних інвестицій з 2017-го по 2018 рік збільшився приблизно на 16 тис. доларів США, що становить +3%. При цьому за невеликих абсолютних значень мають тенденцію до збільшення як капітальні інвестиції загалом по місту, так і капітальні інвестиції на одну особу⁶⁸. Хоча Глухів має досить перспектив і можливостей для розширення інвестицій. Серед таких можливостей – привабливість екологічної ситуації, наявність двох сучасних елеваторів для зберігання рослинницької продукції, забезпеченість якісними ґрунтовними водами для вироблення екологічно чистої продукції, ресурси для розвитку альтернативних енергоресурсів. Додатковим полем для інвестицій, які сприяли б створенню нових робочих місць, можна вважати і сприятливі природні, географічні, кліматичні умови для роботи рекреаційних установ, чисте повітря та водні ресурси – умови для створення оздоровчих установ та будинків відпочинку.

Крім того, місто має суттєвий потенціал для розвитку туризму, передумовою чого є багата культурна та історична спадщина. У цій сфері також можливі майбутні інвестиції. Можна стверджувати, що приватний сектор, який сьогодні недостатньо розвинутий у громаді й становить втричі меншу частку зайнятих порівняно з «бюджетним», міг би заповнити вказану нішу і сприяти скороченню безробіття.

У місті працює низка громадських організацій, проте серйозного впливу на перебіг загальних суспільно-економічних процесів не мають, до того ж діяльність багатьох із них носить переважно формальний характер. Водночас є й громадські організації, орієнтовані на підтримку та захист інтересів бізнесу («Первинна профспілкова організація суб'єктів підприємницької діяльності міста Глухів», «Глухівська спілка юристів», ГО «Союз робітників», «Спілка пасічників Сумської області»). Більшість громадських організацій міста не мають досвіду реалізації масштабних проектів та іншої активності, зокрема й у напрямку покращення ситуації на ринку праці, та й самі не можуть розглядатись як структури, здатні запропонувати робочі місця. Проте загалом вони допомагають формуванню сприятливого соціального середовища та налагодженню комунікацій у громаді, що є важливим для підвищення її потенціалу. До того ж вони у доступних формах та масштабах сприяють залученню додаткових коштів за рахунок проектів та міжнародних програм.

Підсумовуючи, зазначимо, що місто має сьогодні потужний потенціал та низку унікальних можливостей, які можуть бути використані для покращення ситуації у сфері працевлаштування. Проведений аналіз показує, що очікувати на створення значної кількості робочих місць на промислових підприємствах міста найближчим часом не доводиться, проте є перспективи для розвитку приватного бізнесу. Але залишились відкритими питання: чи достатньо ресурсів для розвитку бізнесу та забезпечення його

⁶⁷ Офіційний сайт Глухівської міської ради – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://vdk.hlukhiv-rada.gov.ua/images/AUX/investoru/invest-pasport.pdf>.

⁶⁸ Капітальні інвестиції у Сумській області у 2010–2018 роках. Статистичний збірник. – Суми. – Головне управління статистики у Сумській області. –2019. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sumy.ukrstat.gov.ua/?page=print&page_id=11962).

потреб у кваліфікованій робочій силі. Наші дослідження показують, що основним джерелом зростання у громаді мав би стати саме приватний бізнес, зокрема у сфері виробництва екологічно чистих продуктів харчування, унікальних технічних культур та виробів із них, а також туризму та рекреаційної діяльності.

При цьому в процесі мапування території, зокрема в ході проведення опитувань та стратегічних сесій, склалося враження, що у глухівській громаді відсутнє єдине бачення шляхів вирішення проблем працевладливості на території міста між органами місцевого самоврядування та представниками бізнесу. І депутатський корпус міської ради не вважає проблеми розвитку бізнесу, працевладливості й безробіття великою загрозою. Такий висновок можна зробити з огляду на те, що на стратегічну сесію з обговорення вказаних питань, незважаючи на запрошення, жоден із депутатів не прийшов, а сам процес обговорення також показав наявність певного рівня напруги та навіть протистояння бізнесу й місцевої влади, що у перспективі не сприяє вирішенню проблеми створення нових робочих місць та залучення до роботи безробітних нині глухівчан.

Зазначимо також, що сьогодні у Глухові державний сектор залишається одним із найбільших, де зайняте місцеве населення. Відтак можна очікувати, що будь-які скорочення цього сектора будуть спричинити суспільне невдоволення та збільшення безробіття. До того ж уже сьогодні спостерігається високий рівень реального безробіття, особливо серед молоді, а також значний рівень (до 30%) «тіньової» зайнятості.

Створення соціально-професійної мапи території неможливе, із нашої точки зору, без врахування важливих характеристик бізнес-середовища та трудових ресурсів, сформованих і висловлених представниками різних секторів громади. Адже такі оцінки та рівень готовності працювати над вирішенням проблем міста є одним із важливих показників, що характеризують соціальні ресурси громади. З метою вивчення згаданих оцінок і, відповідно, власних настроїв населення щодо поведінки на ринку праці нами проведені фокус-групові дослідження.

Загалом у роботі трьох фокус-груп взяли участь 39 осіб, які представляли різні вікові категорії. Умовою участі була відповідність передбаченим дослідженням категоріям (вік, місце роботи або місце навчання), добровільність та готовність спілкуватися на задану тему. Нижче наведені узагальнені результати. При цьому в тексті максимально збережена стилістика та характер висловлювань учасників, значимі для них формулювання та акценти. Вважаємо, що деякі з них є надзвичайно важливими для розуміння як особливостей мотивації працевдатного населення, так і загальних настроїв у громаді, рівня та характеру комунікацій, зокрема довіри до влади, бізнесу, відкритості й готовності до співпраці. А все це є важливою характеристикою соціального капіталу громади.

Більшість опитаних оцінює свій рівень життя як «середній». Свій рівень життя «як низький» оцінюють переважно учасники старшої вікової групи. При цьому «серйозних покупок» без попереднього накопичення більшість собі дозволити не може. «Середній, але все відносно. Якщо казати за зарплату та забезпеченість, то треба дивитись, а що я можу за таку зарплату придбати – чи самі необхідні речі, чи можу одягнутись, взутися, дитину одягнути. Тому все відносно». «Таможня, яка є в місті, істотно збільшила рівень цін порівняно з іншими містами області. Глухівчани їздять до Шостки, щоб придбати продукти й побутові речі».

Нормальний рівень життя визначається переважно тим, що люди або отримують допомогу батьків чи родичів, або ж мають тих, хто заробляє за кордоном.

Ті ж, хто працює в Глухові при загальних «середніх» оцінках свого рівня життя, часто нарікали на низькі зарплати. Незадоволення переважно викликає великий обсяг роботи й мала платня за її виконання: «працюю в бюджетній сфері, зарплатня мала, і затримують її виплати»; «мама працює в міському відділі освіти, і коли починаються якісь звіти річні, наприклад, то вона працює дуже багато, а зарплатня мала»; «Я не задоволена заробітною платою, тому що робота складна, а оплата невелика».

На ринку праці в місті, за оцінками жителів, переважає сфера послуг та торгівля: «ринок, магазини», «обслуговування (офіціанти в барі, нічні клуби, повари), «репетиторство». Згадується також робота в банках і установах освіти.

Саме у сфері послуг та торгівлі за визначенням учасників фокус-груп спостерігається найбільша «тінізація». За оцінками учасників «неофіційно працює вся сфера обслуговування (офіціанти, продавці)», «У нас большая часть людей работает неофициально».

Серед підприємств та установ з офіційним працевлаштуванням відзначені освітні установи, банки, аграрні підприємства. Аграрний сектор згадувався окремо, зокрема й через «дуже високі вимоги до кандидатів». «Декілька аграрних підприємств добре працюють, «Велетень», наприклад. Але туди дуже важко влаштуватись».

Окремо зазначалося, що значна частина населення з вищою освітою працює не за спеціальністю: «Можна вчитись на економіста, а де потім працювати? Все одно підеш продавцем»; «Сфера послуг, більшість людей йдуть туди після основної освіти, щоб знайти собі роботу».

Цікаво, що старше покоління глухівчан оцінює нинішні процеси на ринку праці вкрай негативно, вважаючи, що взагалі немає «нормальної роботи». Під «нормальною роботою» переважно мається на увазі зайнятість у промисловості. Покращення ситуації стосовно працевлаштування людьми середнього та старшого віку переважно пов'язується з відновленням та розвитком промисловості.

У пошуках роботи глухівчани переважно використовують особисті зв'язки, знайомства та соціальні мережі. До офіційного центру зайнятості рівень довіри невеликий.

Вкладати гроші та сили, щоб зайнятися бізнесом, готові далеко не всі. Застереження викликають сучасні умови ведення бізнесу в Україні та високі відсотки по кредитах. «Якщо б починаючим підприємцям були якісь пільги, податкові канікули»; «Якщо б держава давала можливість, то можливо – так. А тепер зразу податки, перевірки». При цьому навіть ті, хто налаштовані доволі оптимістично й обізнані з питаннями щодо організації власного бізнесу, вважають, що вкладати кошти у власний бізнес у Глухові нераціонально. Відповіді на запитання чітко вказують саме на це: «Так, але не в нашому місті»

При працевлаштуванні важливим визначається як бажане офіційне оформлення та соціальний пакет у поєднанні з заробітною платнею біля 10 тисяч гривень. Характерні відповіді: «Висока заробітна плата? За 10 тис. я б погодилась працювати». Чим старші респонденти, тим більш важливим при працевлаштуванні визначається рівень зарплати та нормальні відносини в колективі: «Атмосфера в колективі, керівництво і графік роботи, все важливо».

Порівняно з ситуацією в інших містах (громадах) глухівчани демонструють значно нижчий рівень готовності платити, давати хабарі за працевлаштування. Таку можливість (працевлаштування через хабар або інші незаконні варіанти) зовсім виключає молодь, проте допускають люди старшого віку (45–60 років). «Я б погодився, я б дав хабаря задля роботи, яка добре оплачувана і приносить задоволення». «Я б теж дав хабаря, якщо гарна робота, то все відіб'ється».

Відсутність роботи підштовхує частину населення до ризикованих кроків. І ризикувати при влаштуванні на неофіційну роботу більшість готова, але це розглядає як тимчасовий варіант.

Готовність до перенавчання та отримання нової спеціальності висловлює лише частина учасників. Характеризують настрої аудиторії такі відповіді: «Я готова, якщо я буду знати, що в мене є робоче місце і мене на 100% візьмуть на це робоче місце»; «Я хочу працювати на іншій роботі, яка мені подобається, але я не ризикую їти перенавчатись, щоб не втратити нинішню роботу». Варто зазначити, що готовність додатково навчатися, підвищувати кваліфікацію частіше демонструють люди середнього віку.

На основі результатів фокус-груп можна говорити про високий рівень міграційних настроїв населення. Особливо молоді. Більшість учасників цієї вікової групи готові до виїзду в інші міста й за кордон, але поки що планують завершити навчання. До виїзду в інші міста й за кордон готова і більшість учасників середньої вікової групи. Цікаво, що трудова міграція (і внутрішня, і зовнішня) як вихід із ситуації позитивно оцінюється і старшим поколінням глухівчан. Із тією лише різницею, що такий позитив транслюється на інших, а не розглядається як варіант для себе. Особисто переважна більшість учасників старшої групи виїжджати не готова. Факторами стримування від виїзду є складнощі з пошуком житла, цінами у великих містах, а також фактор «рідного міста», де все знайоме. У той же час мотивацією до виїзду є відсутність можливості вдома працевлаштування за фахом, «туманні» перспективи розвитку міста, більша кількість можливостей у великих містах. «Глухів не розвивається, зупинився в часі років сім тому».

А особливістю ситуації саме в Глухові можна вважати те, що вирішення питань розвитку міста більшістю учасників розглядається в контексті вирішення проблем загальнодержавного рівня. Серед пропозицій – відновлення промисловості з допомогою

іноземного капіталу, покращення умов ведення бізнесу, розвиток туризму. Але все зазначене вважають можливим лише за умови покращення ситуації в країні загалом. А поки такого немає, то й сподіватись та добиватись чогось на рівні міста немає сенсу.

Проте певна частина очікувань пов'язується також із владою місцевого рівня, при підтримці самих жителів: «Нужен толковый мер, и если будет дорога, то сделать туристический маршрут»; «Хотілось би мати гарного мера, якому не байдуже, і щоб жителі також були зацікавленими, не байдужими. А то заводи розібрали, і ніхто на це не зважав»; «Люди байдужі. Чекаємо, що хтось нам допоможе».

Зазначимо, що глухівчани продемонстрували в ході фокус-груп високий рівень патріотизму та готовності й надалі жити і працювати саме у рідному місті. Водночас звертають увагу й на ті проблеми, які сьогодні впливають на їх реальну поведінку та виступають «виштовхуючими» чинниками. Серед таких не лише відсутність роботи за спеціальністю та низький рівень заробітних плат, а й ті чи інші елементи інфраструктури міста: низька якість житла при високих тарифах, зношеність комунальних фондів – школи, лікарні, інших закладів, які потребують ремонтів та реконструкції, погані дороги тощо. Таку ситуацію середнє і старше покоління глухівчан вважає однією з причин негативного ставлення молоді до своєї місцевості, низького рівня зацікавленості у проживанні та роботі у рідному місті, бажання виїхати.

Для створення соціально-професійної мапи території важливими є й характеристики бізнес-середовища, висловлені в ході експертного опитування представників бізнесу.

У цілому представники бізнесу досить стримано оцінюють стан сфери підприємництва у Глухові, зазначаючи, що багато чого залежить не лише від загальної ситуації у країні та місті, а й від конкретної сфери бізнесу. Загалом ситуація є скоріше несприятливою, чим сприятливою. Представників бізнесу хвилює і певна непередбачуваність, пов'язана з прийняттям Закону про землю. Стан справ у власному бізнесі опитані оцінюють посередньо, говорять про певні складнощі, які не дозволяють розвиватись, а скоріше вимагають додаткових зусиль на збереження ситуації.

У місті переважає бізнес, пов'язаний із торгівлею та сферою послуг (магазини, кав'ярні, перукарні, різноманітні салони краси та здоров'я тощо). І у своїх коментарях представники бізнесу характеризували саме сферу продажу-торгівлі як перспективну й таку, що розвивається. Інші сфери бізнесу або в занепаді, або ж переживають суттєві труднощі.

У якості перепон для розвитку підприємництва представниками бізнесу називається відсутність програм підтримки бізнесу з боку держави, «все приходиться робити самотужки», відсутність дотацій, високі податки. І кроки рівні на держави в бік спрощення процедур не розцінюються бізнесом як такі, що здатні суттєво змінити ситуацію на краще. Саме тому про такі зміни бізнес і не говорить.

Досить критично й чітко висловлюються експерти стосовно реального рівня «тінізації» зайнятості, вважаючи, що сьогодні у Глухові половина бізнесу знаходиться «в тіні». Так, «нормально розвиватися, платити людям і платити податки сьогодні практично неможливо». Представники бізнесу вважають, що «тінізація» переважає перш за все у сфері торгівлі (як «живої», так і онлайн) та послуг, проте з розумінням і виправданням визнають її вимушеною та характерною і для інших сфер.

Бізнес поки не бачить реальних складнощів у забезпеченні кадрами для успішного розвитку, зазначаючи, що у місті поки що вистачає фахівців: «в цілому ресурси є, і навчити можна». Але в перспективі окремі галузі можуть мати проблеми. Це стосується робітничих професій та фахівців рівня технікумів-коледжів для обслуговування сучасної техніки та обладнання. Тому в ході обговорення з боку бізнесу і простежувалась орієнтація саме на молодих працівників та звучала пропозиція щодо необхідності відновлення у Глухові технікумів.

Вимоги до працівників у представників бізнесу є досить високими. Серед основних – відповідальність та готовність навчатися. Щодо готовності підприємців робити певні інвестиції у підготовку хороших фахівців для власних потреб, то позиції опитаних експертів виявилися досить чіткими: готові додатково навчати й краще платити, якщо добре працюватимуть.

Варто зазначити, що представники бізнесу, які взяли участь у експертному опитуванні, не говорили про існування складнощів чи видимих проблем у відносинах із місцевою владою, а охарактеризували їх як «нейтральні».

З точки зору представників бізнесу Глухів є досить привабливим для інвесторів (місцевих, національних, іноземних). Зокрема сфери туризму та сільського господарства. Перешкодами є скоріше загальнодержавна нестабільність та високі податки.

Бізнесмени називають і кілька потенційних «точок зростання», пов'язують їх перш за все з відновленням виробництва сільгосппродукції та легкої промисловості, куди вважають і необхідно залучати іноземні інвестиції, які могли б стати вигідними. Ще однією «точкою зростання» бізнес бачить розвиток туризму.

Визнаючи, що ситуація в місті, зокрема у сфері комунікації влади та бізнесу, є не найгіршою, експерти адресували свої зауваження та побажання в основному на загальнодержавний рівень. Вважають, що саме на саме там треба приймати програми з підтримки фермерів, надавати дотації. Варто зазначити, що саме глухівський бізнес (порівняно з іншими, зокрема більш «сільськогосподарськими» громадами) так актуально піднімав питання «невизначеності з ринком землі».

Отже, можна підсумувати, що позиції представників бізнесу та населення міста співпадають у баченні важливості підтримки промисловості й бізнесу з боку влади як місцевого, так і загальнодержавного рівня. Така підтримка повинна створити більше можливостей для інвестицій та створення умов і мотивації до працевлаштування. Крім того, реальним шансом подолання працевладливості та депресивних настроїв у частини населення м. Глухів (а в перспективі – Глухівської об'єднаної територіальної громади) є розвиток сільського господарства та переробної промисловості. Тим більше, що у регіоні наявності необхідні сільськогосподарські площі та відповідні кліматичні умови для вирощування луб'яних культур. Сприятиме й система підготовки фахівців відповідного профілю у навчальних закладах міста й діяльність науково-дослідного інституту.

Варто врахувати, що вирощування та переробка таких культур у регіоні вже успішно реалізується кількома підприємствами. Проте кращі результати, швидше за все, можна буде отримати в кооперації з сусідніми громадами (як Глухівського, так і сусідніх районів).

Однією з «точок зростання» для Глухова, яка сьогодні веде за собою й певні ризики для громади, може стати збереження, підтримка та виведення на новий рівень закладів вищої освіти. Демографічні виклики за посилення конкуренції на регіональному рівні вимагають не лише пропозиції актуальних та оригінальних освітніх програм, а й розширення спектру послуг у напрямі підготовки фахівців, необхідних для промисловості, сільського господарства та інфраструктури територіальної громади. Також можливо розглядати варіант кооперації з сусідніми громадами у питанні підготовки фахівців за їхнім замовленням, а також різноманітних форм підвищення кваліфікації та перепідготовки для дорослого населення, навчання та підвищення кваліфікації на замовлення підприємств регіону. Адже з урахуванням демографічних тенденцій та високого рівня відтоку молоді саме групи середнього та старшого віку можуть стати основною цільовою групою ЗВО, а сама система освіти – потужним драйвером розвитку міста й регіону в цілому.

Ще одним напрямом зростання може стати розвиток туризму та туристичної інфраструктури. Місто має видатну історію, збереглася значна кількість історичних пам'яток, привабливим і можливим є розвиток екологічного туризму. В ході мапування переважна більшість населення називають вказаний напрям як пріоритетний, проте не задіяний на повну потужність. Серед причин – і затяжні кризові процеси, і низький рівень доходів населення, і відсутність інфраструктури належного рівня. При цьому туристичний напрям, швидше за все, доцільно розвивати у співпраці з сусідніми об'єднаними територіальними громадами (зокрема Путивльською та Сумською). І населення громади демонструє впевненість, що розвиток туризму істотно сприятиме розвитку малого та середнього бізнесу, зокрема сфери послуг та торгівлі, готельного бізнесу, а також допоможе зберегти наявні переваги громади, перш за все її природне середовище.

2.4. Соціально-професійна мапа Конотопської ОТГ

Конотопська ОТГ створена 14 червня 2019 року. Розташована у північній частині України, на заході Сумщини. Є однією з трьох громад Сумщини, створених навколо міста обласного значення. Іншими такими ОТГ є Сумська та Шосткинська об'єднані громади.

До складу Конотопської ОТГ входять місто Конотоп, а також три села Підлипненської сільської ради: Підлипне, Калинівка та Лобківка.

Площа об'єднаної територіальної громади: 102,95 кв. км. Безсумнівними перевагами громади є її зручне розташування та потужні транспортні можливості. Так, відстань від м. Конотоп автомобільними шляхами до столиці України м. Києва – 250 км (траса Київ-Москва), до обласного центру м. Суми – 125 км. Місто має потужний залізничний вузол, через який проходить 9-й міжнародний транспортний коридор, що забезпечує вантажні та пасажирські перевезення за 7 напрямками: Київському, Харківському, Полтавському, Гомельському, Вітебському, Курському, Московському. Станція Конотоп є вузловою станцією Південно-Західної залізниці. Приміським транспортом місто зв'язане з Києвом та обласними центрами – містами Суми та Чернігів. Такі можливості вигідно вирізняють Конотоп серед інших міст Сумської області й формують його інвестиційну привабливість.

Населення працездатного віку становить 64,03% від загальної кількості населення, істотно переважають жінки (52,52 % та 47,48% чоловіки)⁶⁹.

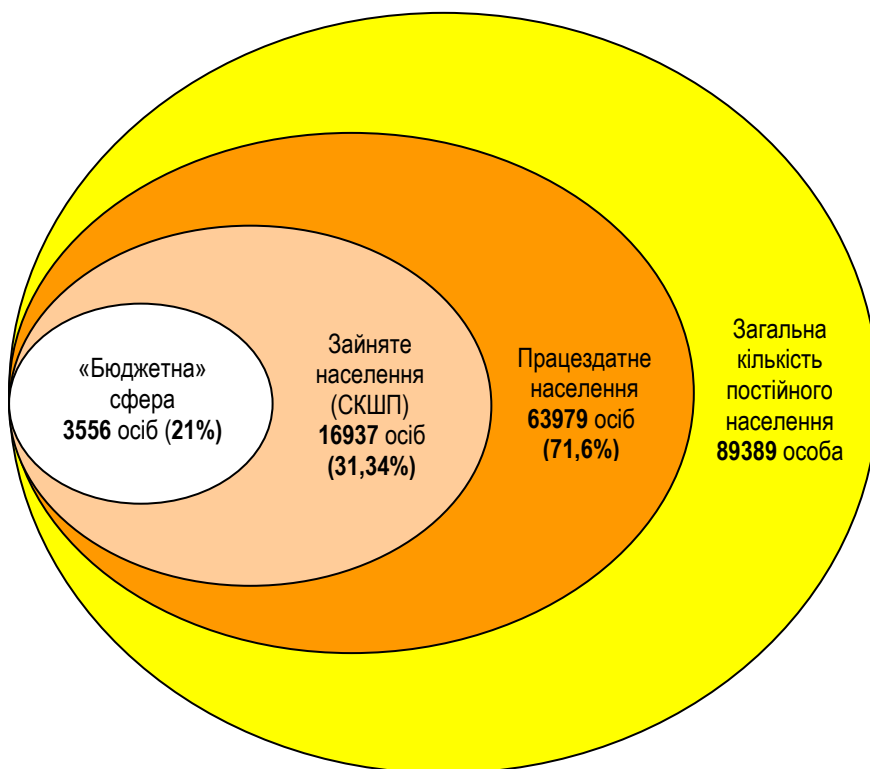


Рис. 4. Кількість постійного, працездатного та зайнятого населення в Конотопській ОТГ

Загальна чисельність населення громади становить 90303 особи, із них міського населення – 86267 осіб (95,5%), сільського – 4036 осіб (4,5%). Аналіз показників загальної кількості населення Конотопської ОТГ (до 2019 року – Конотопу) за останні 5 років демонструє стійку тенденцію до скорочення.

При цьому серед працездатного населення переважає продуктивний вік, що можна вважати значним потенціалом для громади.

⁶⁹ 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.

Станом на початок 2019 року на території ОТГ зареєстровано 3041 суб'єкт господарської діяльності, з них 273 юридичні особи та 2768 фізичних осіб-підприємців⁷⁰.

Промисловий блок громади представлений перш за все м. Конотоп. Місто має високий економічний потенціал та є одним із найбільших промислових центрів Сумщини. Провідними промисловими галузями є машинобудування та металообробка, харчова та легка, будівельна та інші галузі промисловості. Лідером є саме машинобудівна галузь, яка в загальних обсягах виробництва промислової продукції має найбільшу питому вагу. Її представляють:

- Конотопський авіаремонтний завод «Авіакон» ДП «АВІАКОН», сучасне, конкурентоспроможне підприємство, що забезпечує капітальний ремонт вертольотів, а також їх агрегатів;
- Публічне акціонерне товариство «Конотопський арматурний завод», що є спеціалізованим підприємством із розробки та виробництва сталевих трубо-провідної арматури високого тиску, гирлового і фонтанного обладнання для видобутку нафти і газу;
- «Мотордеталь-Конотоп», що виробляє гільзи циліндрів (повний замкнутий технологічний цикл, включаючи ливарне та механічне виробництво);
- Конотопський механічний завод (відокремлений структурний підрозділ Харківського державного авіаційного виробничого підприємства), що забезпечує випуск деталей і вузлів для літаків, а також виробництво засобів наземного обладнання, необхідного для їх обслуговування;
- Конотопський ливарно-механічний завод. Товариство з обмеженою відповідальністю «Конотопський ливарно-механічний завод», що спеціалізується на виробництві машин і устаткування для металургії, литті легких кольорових металів;
- Державне підприємство Конотопського виправного центру (№130), яке надає послуги промисловим, бюджетним організаціям та приватним особам у сфері машинобудування та деревообробки;
- ТОВ НВО «Червоний металіст», що займається виробництвом автоматизованої апаратури диспетчеризації, сигналізації та зв'язку, а також апаратури захисту й техніки безпеки.

Харчова промисловість у громаді представлена:

- ПАТ «Конотопмясо», що спеціалізується на виробництві та реалізації м'ясопродуктів, ковбасних виробів;
- ПрАТ «Конотопський хлібокомбінат», сучасне підприємство Міністерства агропромислового комплексу, що включає хлібний, булочний, кондитерський цехи;
- ТОВ «Конотопський елеватор», що надає послуги з приймання, сушіння та зберігання зернових;

Інші галузі представляють: Конотопське УВП УТОГ; ТОВ Конотопський завод «Буддеталь»; ПАТ «Радуга»; ТОВ «Конотопська міська друкарня»; ТОВ «Тара-сервіс»; ВАТ «Конотопський вагоноремонтний завод»; ДП фірми «Ірбіс», ПАТ «Конотопагро-техсервіс», ДП «Конотопський лісгосп», компанія по продажу промислового обладнання «Рутекс» та інші.

Найбільші роботодавці міста – ТОВ «Мотордеталь-Конотоп» (925 ос.), ДП «Конотопський авіаремонтний завод «АВІАКОН» (985 ос.), ТОВ «Конотопський арматурний завод» (242 ос.).

Крім того, у місті працює багато малих підприємств, що спеціалізуються на наданні послуг у сфері Інтернет-зв'язку та телефонії, будівельних та ремонтних послуг, реклами, поліграфії, транспортних та юридичних послуг, оптові бази, склади тощо. В достатній кількості (біля 50) представлені заклади ресторанного господарства, а також сервісні центри, магазини, торгові центри, ринки (побутова техніка, електроніка, телефони, гаджети, будівельні матеріали, товари для спорту, активного відпочинку, туризму). Працюють невеликі фірми та центри, що спеціалізуються у сфері медицини, краси та здоров'я, нерухомості, охорони та безпеки, побутових послуг, туризму та відпочинку.

⁷⁰ Офіційний сайт Конотопської міської ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://konotop-rada.gov.ua/2650-2014-02-14-11-41-59/>

Життєдіяльність міста й прилеглих сіл громади забезпечують також 18 комунальних підприємств, серед яких:

- Комунальне підприємство «Муніципалітет»;
- КРЕП «Житлосервіс»;
- КП «Міжміське бюро технічної інвентаризації»;
- КП «Теплогарант»;
- КП «Конотопський комунсервіс»;
- КП «Конотопське трамвайне управління»;
- Комунальне некомерційне підприємство Конотопської міської ради «Конотопська центральна районна лікарня ім. академіка Михайла Давидова»;
- Територіальний центр соціального обслуговування та інші⁷¹.

Комунальними підприємствами виконуються значні обсяги робіт із ремонту й утримання об'єктів благоустрою міста, дорожньо-мостового господарства, засобів безпеки дорожнього руху, мереж зовнішнього освітлення, кладовищ, озеленення міста тощо. Крім того, вони забезпечують і вагому частку робочих місць для містян.

Діаграма 4. Структура зайнятості населення громади (за результатами опитування)



Основними джерелами фінансування інноваційної діяльності залишаються власні кошти підприємств. А середня заробітна плата штатних працівників по Конотопу є однією з найвищих в області. Так, у 1-му кварталі 2019 р. вона становила 8487 грн, у 2-му кварталі – 8542 грн., у 3-му – 9293 грн.

Основними джерелами фінансування інноваційної діяльності залишаються власні кошти підприємств. А середня заробітна плата штатних працівників по Конотопу є однією з найвищих в області. Так, у 1-му кварталі 2019 р. вона становила 8487 грн, у 2-му кварталі – 8542 грн., у 3-му – 9293 грн.

Капітальні інвестиції за рахунок кредитів банків та інших позик (у фактичних цінах) по місту в 2018 році становили 38114 тис. грн, капітальні інвестиції на одну особу населення по місту (у фактичних цінах) – 3447,1 тис. грн.

У сформованому Фондом «Регіональний центр економічних досліджень та підтримки бізнесу» рейтингу інституційної спроможності й сталого розвитку малих та середніх громад України Конотопська ОТГ позиціонується на другому місці серед громад Сумщини й на 30-му серед 200 кращих ОТГ України⁷². Рейтинг враховує 38 критеріїв та відображає

⁷¹ Офіційний сайт Конотопської міської ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://konotop-rada.gov.ua/2650-2014-02-14-11-41-59/>.

⁷² Рейтинг інституційної спроможності і сталого розвитку малих та середніх громад України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.prostir.ua/?news=sformovano-vseukrajinskyj-rejtynh-instytutisijnoji-spromozhnosti-i-staloho-rozvytku-hromad-do-100-tys-meshkantsiv-stanom-na-01-01-2020-roku>.

інвестиційну привабливість громад у 2020 році.

Транспортне сполучення в громаді забезпечується міськими та міжміськими перевезеннями і є досить прийнятним як для забезпечення повсякденних потреб громадян, так і для розвитку бізнесу. Міська транспортна мережа обслуговується приватними автоперевізниками та комунальним електротранспортом (трамваї).

Електротранспортна мережа міста складається з трьох трамвайних маршрутів, які обслуговуються комунальним підприємством Конотопське трамвайне управління. Трамвайні маршрути з'єднують усі мікрорайони міста. В середньому щоденно трамвайну маршрутну мережу обслуговує 10 одиниць електротранспорту.

Міська мережа складається також із 18 автобусних маршрутів, які обслуговують 7 приватних перевізників. В середньому щоденно на маршрутній автобусній мережі міста працює 44 одиниці автотранспорту

Міжміські перевезення здійснюються автомобільним та залізничним транспортом. У місті працює автовокзал, який є центром міжміського та приміського автобусного сполучення. Звідти прямують автобуси у навколишні села та міста: Кролевець, Бахмач, Шостка, Ромни, Суми, Чернігів, Полтава, Харків.

Крім того, місто Конотоп є важливим залізничним вузлом (головна станція Конотопської дирекції Південно-західної залізниці), що забезпечує вантажні та пасажирські перевезення в семи напрямках: Київському, Харківському, Гомельському, Курському, Полтавському, Вітебському, Московському. Залізничні шляхи мають три напрямки – Бахмач, Хутір-Михайлівський, Ворожба.

Особливістю Конотопської міської громади є невелика кількість прилеглих сіл та відсутність значимих площ сільськогосподарських угідь, які могли б стати додатковим ресурсом розвитку громади. Перелік вільних земельних ділянок для розвитку бізнесу також є досить обмеженим. Так, станом на 01.01.2020 перелік таких ділянок, на які затверджені проекти землеустрою щодо відведення їх шляхом продажу на конкурентних засадах (земельних торгах), включає всього 3 позиції з цільовим призначенням «будівлі торгівлі». Офіційна інформація щодо переліку інших земельних ділянок, на які надано дозвіл на розроблення проектів землеустрою та продаж на конкурентних засадах (земельних торгах), станом на 01.01.2020 у відкритому доступі, на жаль, відсутня.

Місто Конотоп є сьогодні і освітнім центром регіону, що також позитивно впливає на процеси формування робочої сили та інвестиційну привабливість.

Водночас високий освітній рівень населення визначає і високі очікування стосовно якості робочих місць, умов праці, рівня заробітної плати. У місті працює кілька професійно-технічних училищ, що готують робітничі кадри⁷³, зокрема Державний професійно-технічний навчальний заклад «Конотопське вище професійне училище»; Державний професійно-технічний навчальний заклад «Конотопське професійно-технічне училище»; Державний професійно-технічний навчальний заклад «Конотопський професійний лицей». Вища освіта представлена у місті також кількома закладами:

- Індустріально-педагогічний технікум Конотопського інституту Сумського державного університету;
- Комунальний заклад Сумської обласної ради «Конотопське медичне училище»;
- Конотопська філія Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»;
- Конотопська філія Приватного вищого навчального закладу «Європейський університет»;
- Конотопський інститут Сумського державного університету;
- Політехнічний технікум Конотопського інституту Сумського державного університету.

Таким чином, місто має досить потужностей для навчання та професійної підготовки молоді, що, без сумніву, забезпечує як Конотопській громаді, так і сусіднім громадам додаткові можливості для розвитку людського потенціалу та збереження його молодіжної складової. Високий інтелектуальний потенціал Конотопської ОТГ може стати основою розвитку бізнесу із застосуванням новітніх технологій та реалізації інших можливостей, які

⁷³ Інформаційна система управління освітою. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://su.isuo.org/koatuu/ptnz-list/id/5910400000>:

є майже очевидними: наявне виробництво, транспортний вузол, наука та освіта, активне населення, що в комплексі дає можливість зацікавити інвесторів для створення індустріальних парків, підприємницької інфраструктури, будівництва тощо.

Сама наявність ЗВО не вирішує, звичайно ж, усіх проблем на ринку праці. І для Конотопу не є винятком нераціональне використання робочої сили, коли через нестачу відповідних кваліфікації робочих місць та низькі зарплати кваліфіковані кадри працюють не за фахом – у сфері обслуговування, торгівлі, на ринку тощо. Поширеною є й тіньова зайнятість, а також практика маятникової міграції (переважно орієнтованої на м. Київ).

Зазначені попередні висновки підтверджуються і результатами, отриманими в ході проведення фокус-групових досліджень у Конотопі. Об'єктом їх стали процеси формування і зміни оцінок населенням ситуації на регіональному ринку праці та чинники, що визначають власну поведінку представників окремих соціальних груп у сфері працевлаштування. Загалом проведено три фокус-групи з представництвом різних соціальних категорій у кожній групі за віком: 15-25 років; 26-45 років; 46-60 років (усього – 39 осіб).

Нижче наведена частина висловлених оцінок, які дозволяють чіткіше представити обриси працездатного населення громади, зокрема особливості мотивації та очікувань різних вікових та професійних груп щодо роботи та її оплати. Для зручності сприйняття та більш чіткої передачі змісту і спрямованості оцінок нами максимально збережена стилістика та характер висловлювань учасників.

Жителі міста висловлюють стурбованість і певне невдоволення процесами на місцевому ринку праці. Перш за все зазначають, що «багато низькооплачуваних професій, і не вистачає висококваліфікованих кадрів». Тоді як підприємці та представники державних структур нарікають на нестачу фахівців: «Не вистачає гарних будівельників», «важко знайти вихователів у дитячі садочки, вчителів (математиків), ІТ-фахівців». «Люди думають, що робота низькооплачувана, і тому їдуть одразу за кордон», «Магістри і наукові працівники їдуть за кордон. Дуже важко знайти ІТ-фахівця», «У місті є 2 ІТ-фірми, що працевлаштовують офіційно. Але все рівно людей не вистачає».

Загалом же самі жителі міста зазначають, що роботу в Конотопі знайти можна, оскільки певна частина людей виїжджають до Києва й за кордон, і робочі місця звільняються. Але якщо «претендувати на гарну роботу і заробіток, то це не реально». І досить показовими можна вважати оцінки стосовно роботи у державному та муніципальному секторі, адже там «все передається у спадок або по знайомству».

Досить показовими можна вважати позиції молодих конотопчан, які не надто чітко уявляють своє майбутнє й зазначають, що навіть отримання вищої освіти не дає впевненості щодо отримання роботи, нормальних заробітків та прийнятних перспектив у рідному місті. «В Конотопі немає перспектив, влаштуватися складно. Є робота в кол-центрі або торгового представника. Робота є в кафе, магазинах, ресторанах. І вся – низькооплачувана. По спеціальності знайти складно». Загалом молодь негативно налаштована стосовно роботи у м. Конотоп. Лише один із учасників все ж таки зазначив, що «роботу можна знайти, вона добре оплачується, але потрібен високий рівень кваліфікації або перенавчатись», «важливі якості, а не диплом».

Досить цікавими й такими, що відображають важливі для майбутнього напрями розвитку, можна вважати висловлені населенням позиції щодо розвитку бізнесу. Адже сьогодні бізнес у Конотопській ОТГ представлений в основному невеликими ремонтно-будівельними компаніями, а також це – медичні послуги, торгівля, ринок, кафе, аптеки, ритуальні послуги. До того ж, за оцінками самих конотопчан, дрібний бізнес – увесь тіньовий. Рівень «тінізації» зайнятості опитані оцінюють на рівні 40%. «В різних сферах, все що не державне, все в тіні – вчителі підробляють репетиторством, аніматори, індустрія краси». «Три людини працює офіційно, а насправді – ціла орда». «Деяка частина людей сама просить, щоб працювати не офіційно. Чому? Це – субсидії, швидкий виїзд за кордон. Таких точно більше 25%».

При цьому навіть ті учасники фокус-груп, які нарікали на поширеність тіньової зайнятості, в ході обговорення питання стосовно готовності ризикувати і влаштуватися на неофіційну роботу відповіли ствердно. Але за умови, що зарплата буде в 2–3 рази більша за офіційну. Отже, суперечність очевидна: для розвитку свого власного добробуту й достойного життя у рідному місті конотопчани, особливо молоді, вважають необхідним відкривати підприємства, створювати робочі місця з достойною заробітною платою,

будувати дороги та облаштовувати парки. При цьому не завжди схильні працювати офіційно і платити податки.

Що стосується прийнятних сфер для розвитку бізнесу і створення робочих місць, то учасники фокус груп самі хотіли б розвивати (і підтримували б розвиток) «...туристичний бізнес», «Реабілітаційний центр», «Сміттєпереробні заводи», «Інвестування в освіту, медицину, сміттєпереробні заводи», «Еко-бізнес (ферма, еко-продукти, сонячні батареї)».

Важливими з точки зору розуміння не лише нинішньої ситуації у громаді, а й перспектив, зокрема у напрямі розвитку її соціального капіталу, можна вважати оцінки учасниками фокус-груп рівня власної активності та ролі місцевої влади у вирішенні питань працевлаштування, інвестиційної привабливості міста, можливих «точок зростання».

Так, самі конотопчани не надто готові перенавчатися, проходити перекваліфікацію (десь відсотків 40), а якщо й бачать такі кроки, то лише у сферах, які їм уже знайомі. «Важливо вчитися, змінювати напрям роботи, щоб бути профпридатним, але кардинально не змінювати і, щоб діяльність була пов'язана з фаховою роботою». До кардинальних змін не готові. Хіба що будуть мати чітку впевненість, коли з'явиться гарантована високооплачувана робота. Водночас потенційно готові ризикувати та їхати за кордон (працювати або на ПМЖ), і значна частина вже пробувала дізнаватися, скільки коштує оформлення робочої візи в Польщі, де там можна працювати, які документи потрібні тощо. Особливо це стосується молодшої частини населення, оскільки старші більш дорожать родиною, комфортним графіком роботи й не хочуть зайвих ризиків.

Розвиток власного бізнесу як перспективу для себе бачать лише одиниці – через відсутність ресурсів, дешевих кредитів та обмеженість попиту й можливих сфер (торгівля, сфера послуг). «У Кнотопі майже нічого не будується, тільки вторинний ринок. Крім магазинів, нічого не відкривається». «Можна придумати багато чого, але воно збиткове. Місто маленьке, ідей багато, грошей обмаль». «Можна працювати хіба що в інтернеті». Певним чином сприяли б покращенню ситуації офіси для підтримки відкриття й гарантії бізнесу, проте, за оцінками учасників, не завжди.

Заслуговує на увагу негативне відношення до реформи децентралізації (питання скорочення та пошуку роботи) і неоднозначні оцінки ефективності роботи місцевої влади. На запитання «Чи бачите для себе перспективи життя і роботи у своєму місті?» більшість відповідей були песимістичними: «На даний момент, ні», «Це залежить від місцевого керівництва», «Потрібно, щоб держслужбовці займалися своєю справою правильно. Ні, не бачу», «Треба сподіватися тільки на себе».

Досить часто у висловлюваннях учасників звучали нарікання саме на місцеву владу: «Ну, це ж Конотоп... Змінитись нічого не може». «Треба змінювати місцеву владу. Потрібно побудувати завод по виготовленню тротуарної плитки. Буде торгівля, робочі міста і місто буде впорядковане, у плитці». «Є позитивні тенденції розвитку. Потрібен гарний інвестор. Це залежить більше від місцевої влади. Гарний приклад Хмельницького, де молода команда і спостерігається надходження грошей».

Про певні складнощі у відносинах із місцевою владою свідчать і результати експертного опитування представників бізнесу. Так, політична нестабільність та відсутність єдності в міській раді, що веде за собою несвоєчасне проведення сесій та унеможлиблює прийняття конструктивних рішень, називається представниками бізнесу в якості однієї з перепон для розвитку підприємництва. Проте бізнес вбачає певні складнощі й у забезпеченні кадрами для успішного розвитку, зазначаючи, що у місті вже не вистачає фахівців для окремих галузей (електрика, слюсаря по газу, водіїв). Підприємці нарікають на те, що перспективна молодь виїхала, а люди середнього та старшого віку не надто прагнуть навчатися.

При цьому представники бізнесу називають кілька потенційних «точок зростання» у своїй громаді й пов'язують їх із розвитком інформаційних технологій, логістичним сполученням, високотехнологічним та еко-виробництвом. Перспективним вважають і розвиток соціально-орієнтованого бізнесу, надання послуг для соціальних категорій населення. Готовність розвивати вказані напрями стримується сьогодні, з точки зору бізнесу, недостатньою прозорістю «правил гри»: під час оголошення тендерів та замовлень, налагодження циклу виробництва та збуту, перевезень, отримання дозволів та проведення оцінки копалин. Саме складність вирішення окремих питань та відсутність прозорості у прийнятті рішень підприємці вважають причиною ситуації, коли половина

бізнесу працює «в тіні». Хоча варто визнати, що ситуація в Конотопі, зокрема й у сфері комунікацій влади та бізнесу, є не найгіршою. Таке зауваження робимо на основі досвіду проведення стратегічних сесій, у ході яких, наприклад, у Конотопській ОТГ присутні зацікавлено та емоційно сприймали представлений портрет населення громади й озвучували досить конструктивні пропозиції.

Із точки зору представників бізнесу – як до речі, і значної частини населення міста – підвищення рівня відповідальності місцевої влади й викорінення корупції здатне створити більше можливостей для інвестицій та покращення ділової активності. А це, у свою чергу, сприятиме розвитку міста, стримуватиме відтік перспективної молоді та робочої сили середнього віку, створюватиме умови та мотивацію до легального працевлаштування і сприятиме посиленню трудового потенціалу громади.

2.5. Соціально-професійна мапа Путивльської міської ОТГ

Путивльська міська ОТГ є однією з двох існуючих у районі громад і охоплює 13 рад, частина з яких географічно досить віддалена від центру. Інша громада – Новослобідська – є значно меншою й охоплює 6 рад із населенням усього 3701 осіб.

Путивльська міська об'єднана територіальна громада фактично існує від кінця грудня 2019 р., тому значна частина наведеної в цьому розділі статистичної інформації наводиться в розрізі Путивльського району, адже департаменти новоствореної громади поки що не ведуть повномасштабного обліку за основними показниками діяльності. Водночас наявна інформація в розрізі району може бути основою для коректних висновків за напрямом нашого дослідження, оскільки новостворена громада займає половину площі району та включає значну частину працездатного населення.

Говорячи про особливості та потенціал Путивльської громади, маємо зазначити, що велика частка сільських рад, які увійшли до складу міської ОТГ, можуть забезпечити їй нові напрями розвитку та додатковий потенціал успішної сільськогосподарської діяльності, на яку сьогодні приходиться значна частка виробництва ВВП та податкових виплат (33,2%). Адже у структурі земельного фонду громади є сільськогосподарські угіддя, біля 60% яких є рілля, що потенційно може сприяти формуванню драйверів економічного зростання громади, особливо її сільськогосподарського потенціалу. Тим більше, що громада сьогодні готова виділяти ділянки, зокрема для ведення товарного сільськогосподарського виробництва, і відповідна інформація про земельні ділянки сільськогосподарського призначення державної власності, які включено до переліку земельних ділянок, права на які буде виставлено на земельні торги, знаходиться у відкритому доступі. На території громади є родовища корисних копалин (торф, крейда, каміння, сапропель, пісок для автошляхового покриття, пісковик, суглинок, пісок для силікатних блоків), а також кілька невеликих мальовничих озер, що сформувалися в основному у заплаві річки Сейм. Одним із ключових ресурсів Путивльського району і громади, зокрема, також є ліс, який використовується і як сировина, і як рекреаційне, курортно-санітарне середовище.

Отже, можна говорити про різноманітні ресурси громади, які можна ефективно використовувати. Проте у цьому є сенс лише з урахуванням людських ресурсів – наявного населення з урахуванням різних категорій, працездатного населення, показників міграції, особливостей мотивації до працевлаштування та підприємництва, настроїв та очікувань стосовно умов праці, проживання тощо. Водночас маємо зазначити, що зазначена частина питань, вочевидь, не була предметом детального аналізу місцевої влади, адже «Соціально-економічний паспорт Путивльського району», розміщений на офіційному сайті районної ради, містить інформацію про кількість населення лише станом на початок 2007 року⁷⁴. А за даними офіційної статистики не лише загальна кількість населення вже

⁷⁴ Соціально-економічний паспорт Путивльського району. – Офіційний сайт Путивльської районної ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.putivlrada.gov.ua/?page_id=23

істотно зменшилась, а й змінилася його вікова та професійна структура, відбулися територіальні переміщення, змінилися параметри працюючого та непрацюючого населення, без врахування яких соціально-економічний паспорт стає аж надто застарілим і суто формальним документом.

Сьогодні громада об'єднує м. Путивль та 54 села району й має площу 551, 0 кв. км (що становить половину площі всього району) та загальну кількість населення 21184 особи⁷⁵ (що становить 79,5% населення району). При цьому спостерігається тенденція зменшення чисельності населення: за останні 5 років скорочення становить 5,5% від загальної кількості, а найбільш стрімке зменшення чисельності мешканців спостерігається в останні 2 роки⁷⁶. Станом на початок 2020 року міське населення громади становить 15629 осіб (73,8%), сільське населення – 5555 (26,2%).

Оціночно (оскільки маємо досить суперечливі офіційні дані, які до того ж подаються у розрізі району) приймаємо, що в Путивльській ОТГ кількість працездатного населення (як 79,5% від чисельності населення цієї категорії) становить 16945 осіб. Такий показник для 21-тисячної громади є досить високим і сформувався насамперед за рахунок більш молодого міського населення. Можемо допустити, що значна частина працездатного населення сьогодні працевлаштована або ж працює неофіційно, оскільки не реєструється як безробітні. Адже за офіційними даними у розрізі району відсоток безробітних складав лише 1,2%⁷⁷. Висновок про поширеність неофіційної зайнятості робимо, зокрема й на основі результатів проведеного нами опитування населення у жовтні–листопаді 2019 року, в ході якого офіційну зайнятість підтвердили лише 32% опитаних⁷⁸.

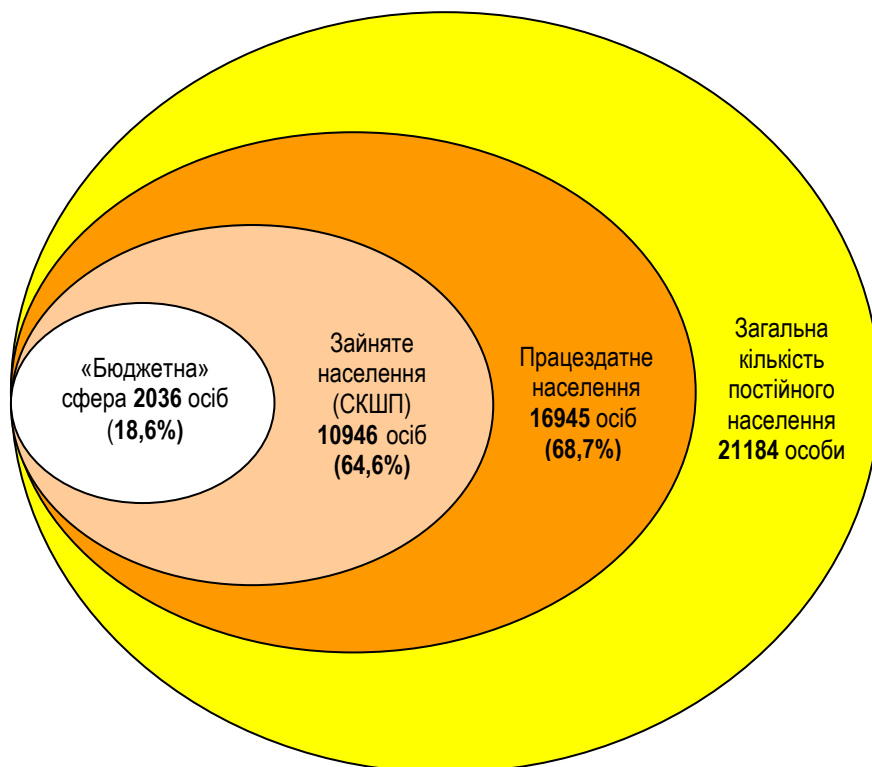


Рис. 5. Кількість постійного, працездатного та зайнятого населення в Путивльській ОТГ

⁷⁵ Децентралізація. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://decentralization.gov.ua/gromada/108>.

⁷⁶ Жінки і чоловіки Сумської області: Статистичний збірник / За редакцією О. О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 148 с.

⁷⁷ Праця Сумщини у 2018 році : Статистичний збірник / За редакцією О. О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019.

⁷⁸ Комплексний портрет працездатного населення працевладлишкових територій Сумської області: соціальні аспекти: монографія / за заг. ред. Н. Світайло. – Суми, 2020. – 199 с.

Оскільки Путивльська громада не має сьогодні потужної промисловості, основними сферами, де працює більшість населення, є сільське господарство, переробка сільськогосподарської сировини, освіта й торгівля. Є перспективи та певний досвід розвитку туризму.

Діаграма 5. Основні сфери зайнятості населення громади (за результатами опитування)



Економіку територіальної громади міста представляють 1030 суб'єктів господарської діяльності⁷⁹, серед яких 333 юридичні особи та 697 фізичних осіб⁸⁰. Промисловість представлена в основному невеликими підприємствами з переробки сільськогосподарської сировини. Середній і малий бізнес зосереджений переважно у сфері торгівлі та послуг. І саме низький рівень розвитку малого підприємництва у виробничій сфері, у галузі переробки й послуг та його зосередженість у торгівлі та посередницьких секторах економіки зазначалася у Програмі розвитку малого та середнього підприємництва в Путивльському районі на 2017–2020 роки як одна із слабких ланок⁸¹. І суттєвих змін за трирічний період у вказаній сфері не відбулося.

Серед найбільших роботодавців громади:

- ТОВ «Колос» (виробництво хліба та хлібобулочних виробів, борошняних кондитерських виробів);
- ПП Карла Маркса-2 (вирощування зернових та бобових культур і насіння олійних культур);
- ССК «Ярославна» (розведення великої рогатої худоби молочних порід);
- ТОВ «Путивль-Хліб» (виробництво хліба та хлібобулочних виробів, борошняних кондитерських виробів);
- ТОВ «Сейм Агро» (вирощування зернових та бобових культур і насіння олійних культур);
- ТОВ «Арго» (вирощування зернових та бобових культур і насіння олійних культур);
- ДП «Путивльський агролісгосп» (лісозаготівля, лісопильне виробництво, торгівля лісоматеріалами);
- Приватне виробниче підприємство «Сейм» (виробництво електророзподільчої та контрольної апаратури);

⁷⁹ Статистичний щорічник Сумської області за 2018 рік / Головне управління статистики у Сумській області Державної служби статистики України. – Суми, 2019. – 450 с.

⁸⁰ Розвиток підприємництва в регіонах Сумської області : Статистичний збірник. – Головне управління статистики у Сумській області / – Суми, 2019. – 112 с.

⁸¹ 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>

- Клевенське міжрайонне управління водного господарства ((забезпечення використання та відтворення поверхневих водних ресурсів, розвитку водного господарства та гідротехнічної меліорації земель);
- ТОВ «Інтеграл» (будівництво житлових і нежитлових будівель).

У складних соціально-економічних умовах прийнятним для району в цілому результатом можна вважати збереження позитивної динаміки обсягу промислового виробництва. Позитивно вплинула на загальний підсумок роботи промисловості діяльність саме переробного виробництва, виробництва хліба та хлібобулочних виробів, машинобудування. Обсяги реалізованої промислової продукції по району протягом 2016–2019 років зростали, і зростання таких обсягів відбулося переважно за рахунок збільшення обсягів переробного виробництва.

Аграрний сектор, який потужно представлений у громаді, має сприятливі природні умови та значний потенціал і стає сьогодні провідною галуззю економіки району, що забезпечує продовольчу безпеку та формування експортного потенціалу. Спостерігається зростання обсягів виробництва валової продукції сільського господарства, переважно рослинництва.

При цьому збільшення обсягів залучення вітчизняного капіталу в економіку району і громади зокрема не спостерігається, що залишається одним із першочергових завдань⁸². На фоні деякого збільшення обсягу капітальних інвестицій головним джерелом їх фінансування залишаються власні кошти підприємств та організацій. За видами економічної діяльності протягом останніх років найбільшу частку від усіх капітальних інвестицій району освоєно підприємствами сільського господарства.

В останні роки все більшого значення для соціально-економічного розвитку району і громади зокрема набуває туристична сфера. Так, Історико-культурним заповідником на постійній основі проводяться екскурсії, учасниками яких є тисячі осіб не лише з числа жителів Сумщини. На державному обліку перебувають 248 пам'яток культурної спадщини (археологічні, історичні, монументального мистецтва, архітектури та містобудування). Заклади культури та окремі митці беруть участь у виставках, культурних і бізнес-форумах всеукраїнського та міжнародного рівнів, всеукраїнських мистецьких проектах. У зазначеній сфері громада має потужний потенціал, важливість якого визнається як місцевою владою, так і представниками бізнесу та самими жителями. Одночасно визнається й той факт, що цей потенціал сьогодні явно недовикористаний.

Зазначимо, що для міста і громади в цілому, що позиціонують себе як потенційно привабливі туристичні центри, сьогодні характерною є недостатня кількість (а простіше – відсутність) місць проживання для туристів та іншої супровідної інфраструктури. Сьогодні такий сектор представляють лише готель «Монастирський», гуртожиток педагогічного коледжу (кімнати готельного типу), гуртожиток коледжу Сумського аграрного університету (кімнати готельного типу), гуртожитки професійно-технічного ліцею (кімнати готельного типу) та кафе «Каліпсо» – хостел (ночівля, кімнати відпочинку, сауна, басейн). Недостатньою є й інформаційна та промоційна робота зацікавлених сторін.

Оскільки м. Путивль є районним центром, на його території працює низка установ, які також забезпечують робочими місцями певну частину працездатного населення. Зокрема: Фінансове управління Путивльської районної державної адміністрації; Управління соціального захисту населення Путивльської районної державної адміністрації; Відділ культури, молоді та спорту Путивльської районної державної адміністрації; Відділ освіти Путивльської районної державної адміністрації; Відділ житлово-комунального господарства, містобудування, архітектури, інфраструктури, енергетики та захисту довкілля Путивльської районної державної адміністрації; Архівний відділ Путивльської районної державної адміністрації; Служба у справах дітей Путивльської районної державної адміністрації; Відділ з організації надання адміністративних послуг та державної реєстрації Путивльської районної державної адміністрації.

Робочі місця для жителів громади забезпечують і діючі в Путивлі територіальні підрозділи обласного та міжрайонного рівня: Путивльський сервісний центр Головного управління пенсійного фонду України у Сумській області; Путивльська районна філія Сумського обласного центру зайнятості; Управління казначейської служби України в

⁸² Дані про прямі іноземні інвестиції в економіку міста/району відсутні.

Путивльському районі; Відділ держгеокадастру в Путивльському районі; Путивльський районний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; Путивльське відділення Глухівської ОДПІ; Путивльський районний сектор управління державної міграційної служби України в Сумській області; Управління північно-східного офісу Держаудитслужби в Сумській області; Путивльський цех обслуговування споживачів № 2 Сумської дирекції українського державного підприємства поштового зв'язку «Укрпошта» та інші.

І хоча частина вказаних структур районного рівня знаходяться сьогодні на етапі реформування, все ж забезпечують певну кількість робочих місць для жителів громади, а також є важливими з точки зору забезпечення необхідних комунікацій, зокрема важливих для формування цілісності самої громади.

У Путивлі працює кілька комунальних підприємств, які виконують значні обсяги робіт із ремонту та утримання об'єктів благоустрою міста, дорожньо-мостового господарства, засобів безпеки дорожнього руху, мереж зовнішнього освітлення, кладовищ, озеленення міста тощо. Наприклад, Путивльське державне комунальне ремонтно-будівельне підприємство «Рембуд», Комунальне підприємство Путивльської міської ради «Путивльміськводоканал» та інші. З діяльністю комунальних структур тісно пов'язане питання не лише комфорту проживання самих містян, а й перспективи розвитку туристично-оздоровчої сфери, для якої сьогодні замала площа зелених насаджень в загальній площі міста – питома вага становить 48,4%. Вимагають уваги й інші питання, що лежать у площині діяльності комунальних установ. Наприклад, залишається без вуличного освітлення значна частина приватного сектору міста, що при практичній відсутності громадського транспорту не може не впливати і на питання умов праці, і в перспективі – на майбутні інвестиції в інфраструктуру громади.

Із формуванням Путивльської міської об'єднаної територіальної громади вирішується низка питань щодо переходу в її власність комунальних закладів Путивльської районної ради та майна, що за ними закріплене. Сьогодні ці комунальні установи, зокрема: Комунальне некомерційне підприємство «Путивльська центральна районна лікарня» Путивльської районної ради; Комунальне некомерційне підприємство «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Путивльської районної ради; Комунальний заклад Сумської обласної ради Державний історико-культурний заповідник у м. Путивлі, Путивльський краєзнавчий музей, а також районний відділ культури, районний будинок культури, районна бібліотека та інші установи освітнього та культурного профілю – крім відповідальності за надання важливих для населення всього району послуг, також працюють на підвищення рівня зайнятості та забезпечують сталий розвиток громади.

У Путивльському районі, зокрема у м. Путивль, 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. Загалом у ЗВО I-II рівня акредитації навчається більше 1000 осіб. Підготовка здійснюється за 9-ма напрямками підготовки та 7-ма галузями знань. Крім того, у громаді функціонують школи, дитячі садочки, заклади позашкільної освіти.

Водночас істотна частина (18,6%) зайнятого населення в бюджетній сфері вимагає сьогодні особливої уваги. З одного боку, можна стверджувати, що саме вказана частина людського ресурсу громади потенційно є потужним чинником зростання її соціального потенціалу завдяки високому рівню освіти, соціальної відповідальності та активності у громадському житті. Зокрема й завдяки тому, що люди працюють тут офіційно, і відрахування від їх заробітків ідуть на користь громаді. З іншого боку, саме у цій сфері найближчим часом можна очікувати і найбільших ризиків через реформування районних структур, медичної галузі, а також можливі скорочення у системі освіти як відповідь на реформу школи та загальне скорочення кількості дітей шкільного віку у громаді.

Зважаючи на важливість врахування в ході створення соціально-професійної мапи внутрішніх ресурсів кожної громади та готовності самих її жителів до певної активності заради сталого розвитку, зосередимося на окремих характеристиках бізнес-середовища та трудових ресурсів, сформованих і висловлених самими представниками згаданих секторів громади.

У Путивльській міській громаді також проведені фокус-групові дослідження та експертне опитування представників бізнесу, предметом яких були оцінки ситуації у сфері працевлаштування, очікування щодо працівників, а також вектори їх власних настроїв щодо поведінки на ринку праці. Отримані результати дозволять доповнити вже наведені характеристики і стануть основою для додаткових узагальнень та висновків.

Умовою участі у роботі фокус-груп була відповідність передбаченим дослідженням категоріям (вік, стать, соціальний статус), добровільність та готовність спілкуватися на задану тему, а також згода на аудіозапис процесу обговорення. Таким чином у ході організації фокус-груп у кожній віковій групі забезпечено представництво людей із різним соціальним статусом, сферою занятості, професією тощо (загалом 42 особи у трьох фокус-групах), що дозволило отримати значний пласт інформації, яка доповнює і конкретизує деякі аспекти соціально-професійної мапи громади.

Під час розшифровки та аналізу отриманих матеріалів максимально збережена стилістика та характер висловлювань учасників.

Більшість респондентів висловили незадоволеність своїм рівнем життя, що визначається, перш за все, відсутністю робочих місць та вкрай низьким рівнем оплати праці, а також роботою, яка не відповідає профілю та очікуванням. Здебільшого, мешканці м. Путивль заявляли про бажання отримувати хоча б середню заробітну плату (в Україні). І та частина учасників, які фіксують свій рівень життя як середній, уточнюють, що його не можна вважати результатом не лише їх успішної основної роботи, а й певним додатковим заробітком (вимушеної роботи членів їх сімей за кордоном, роботи на власній земельній ділянці, ведення домашнього господарства, роботи в декількох місцях: за сумісництвом, неофіційно, тимчасово, фріланс; рідше – власний бізнес.

При цьому переважна більшість учасників зазначала, що люблять своє місто і є його патріотами. Однак вважають, що не можуть реалізувати свій потенціал, особливо у частині творчої, креативної діяльності: «не на те я вчилась, щоб торгувати помідорами»; «іншої роботи немає, працюю там, куди беруть»; «Работал руками, но хотелось бы работать головой». Водночас учасники фокус-груп відмічали, що при бажанні в Путивлі можна знайти роботу, але вона здебільшого сезонна, некваліфікована, низькооплачувана.

Саме вказані фактори визначають невпевненість мешканців Путивля в завтрашньому дні, особливо у частині наявності постійного робочого місця. В такому контексті «більш упевнено» почуваються ті, хто працює на державних підприємствах, в державних установах, організаціях, хоча їх, можливо, і не влаштовує рівень оплати праці, зате працюють, маючи «стабільність і забезпечені соціальні гарантії».

Загалом жителі Путивля висловлюють досить стереотипні думки стосовно діяльності державних установ. Нарікаючи на відсутність виробництва й «розібрані заводи», містяни з певним роздратуванням зазначають, що в місті «здебільшого працюють державні установи та організації», у яких і працевлаштовані «обрані». Особливо це стосується органів місцевої влади, де «процвітають корупція, кумівство» і разом із тим – бездіяльність. Відтак завищеними виявляються очікування мешканців щодо місцевих виборів, зокрема й у частині вирішення проблеми залучення інвесторів, відновлення виробництва і, як похідної, працевлаштування, проте водночас – високий рівень упевненості, що нічого не може кардинально змінитись.

За оцінками жителів, на ринку праці переважає попит на технічні професії та некваліфіковану фізичну працю: зварювальники, комбайнери, електрики, охорона, обслуговуючий персонал, механізатори, механіки, вантажники, продавці, що, зокрема, пояснюється присутністю агробізнесу в регіоні. «Який тут вибір: від пекарні та птахофабрики, де дуже висока «течучка» через важкі умови праці і малі зарплати». Крім того, учасники фокус-груп нарікають на високу частку «старих кадрів», працюючих пенсіонерів, які займають робочі місця, тоді як «молоді ніде працювати. Особливо це стосується освітянської та медичної діяльності». Найбільш успішним джерелом у пошуку роботи є так зване «сарафанне радіо» (через знайомих).

Варті особливої уваги коментарі учасників щодо поширеності «тіньової» зайнятості у м. Путивль. Майже кожен із учасників зауважував, що або ж вони самі, або ж їхні знайомі чи родичі були працевлаштовані нелегально й отримували заробітну плату «у конверті». Учасники відзначили, що тіньовий ринок праці у м. Путивль «процвітає» і є особливо поширеним серед молоді, оскільки остання задіяна, переважно, на сезонних підробітках, не маючи постійного місця роботи. Як висловилися учасники, люди на таке «йдуть через безвихідь». Крім того, зазначалося, що, крім виконання своїх безпосередніх обов'язків, працівників змушують виконувати додаткову роботу: будувати та фарбувати паркани, копати город тощо. Більшість респондентів зауважує, що й самі роботодавці свідомо порушують закон: неофіційно працевлаштовують працівника із мінімальною заробітною

платою, аби платити менший податок. Така ситуація не влаштовує більшість респондентів, тому що, на їх думку, немає гарантій на майбутнє. Їм важливий гарантований соціальний пакет та стаж роботи, навіть за умови мінімальної оплати праці. Молоді люди йдуть на такий крок, бо прагнуть заробити й погоджуються на нецікаву, ситуативну, як правило, фізичну роботу. Тим не менше, свій успіх у майбутньому велика частка молодих учасників здебільшого пов'язують із набуттям освіти і працевлаштуванням за фахом. Отже, отримання освіти є мотивуючим для молоді в питанні працевлаштування.

Досить показовими – із точки зору «омолодження» робочої сили як однієї з перспектив для міста – можна вважати позиції представників молодшої та середньої вікових груп щодо визначення чинників, які є важливими під час працевлаштування: колектив, матеріально-технічна база підприємства, його стабільність і престижність, задоволення від виконуваної роботи, рівень заробітної плати. Демотивуючими факторами під час працевлаштування названі: однотипна, нецікава робота, робота, що не сприяє розвитку та саморозвитку. Через це більшість молодих людей висловили бажання відкрити власну справу, займатися бізнесом, що, на їх думку, на пряму пов'язано з успіхом, свободою, творчістю («Відкрив би власний Бренд-Центр»).

Особливістю ситуації в Путивлі можна вважати те, що значна частина населення висловлює готовність вкласти гроші та сили, аби відкрити власну справу, займатися бізнесом, або ж не відкидає такої можливості (за умови «Були б гроші»). При цьому дехто з учасників уже має або ж мав досвід власної справи, чітке бачення і приблизний напрям роботи. В такому питанні учасників фокус-груп – особливо представників середнього віку – мотивує не фінансова складова (як не дивно за наявності очевидних фінансових проблем), а можливість самореалізації, успіху, креативу та творчості, допомоги іншим («Хочу відкрити комп'ютерну фірму, яка б займалася дизайном і графікою»).

Переважає більшість учасників фокус-груп висловилося про необхідність і готовність до навчання або перенавчання, змінити фах та спеціалізацію, що, на їх думку, відкриває нові можливості особистого та кар'єрного зростання, збільшення рівня оплати праці: «Все нове – це добре»; «Мені 58 років і я готова навчатися». Люди старшого віку, хоча й готові перенавчатися, проте не бачать від цього перспектив у м. Путивль. «Пропоновані Центром зайнятості курси перукарів та манікюру не актуальні для міста, ринок перенасичений цими професіями. Тому хтозна, на кого перенавчатись, принаймні, на рівні міста». Варто відзначити, що значна частина учасників не бачать перспектив розвитку у м. Путивль й ІТ-індустрії, пояснюючи це тим, що місто маленьке і навряд чи буде попит на послуги такого характеру. Такий напрям, на їх думку, більше підходить для великих міст.

Міграційні настрої населення також є досить вираженими, особливо серед молоді. Молодь охочіше пристає і до думки не лише про трудову міграцію, а й зміну постійного місця проживання: їм втрачати нічого («житла немає, роботи немає, перспектив у місті немає»). Для молоді важливим є також комфортний простір для відпочинку та спілкування. «В Путивле вообщє некуда пойти: нет кафешек, клубов». «Восени і взимку – мрак».

Оптимістично щодо своїх перспектив у місті налаштована та частина учасників, які так чи інакше працевлаштовані. Проте й вони обумовлюють свій оптимізм сподіваннями на відбудову інфраструктури міста і зміну місцевої влади. Ті ж, хто з часом планує виїхати, бачать більше можливостей для працевлаштування не у великих містах України, а за кордоном, мотивуючи більш високим рівнем заробітних плат.

Зазначимо, що досить часто нарікання з боку жителів Путивля стосувалися не лише відсутності бажаної роботи чи заробітків, а й створення більш-менш комфортних умов проживання у місті, забезпечення можливості доїзду з сіл до центру громади тощо. Адже для міста актуальним є питання транспорту: «дорогий проїзд місцевим транспортом» і «відсутність конкуренції на цьому напрямі». Люди вважають, що це можливий напрям для розвитку бізнесу, «якби була відповідна підтримка з боку місцевої влади».

Власне, висловлені побажання дійсно стосуються відношення до людей та необхідності збереження існуючого людського потенціалу й фіксують системний характер зазначеної проблеми на рівні Путивльської громади. Так, низькооплачувана робота, коли люди вимушені «підробляти», працювати на кількох роботах чи вести домашнє господарство, впливає й на кількість часу, який батьки можуть провести із своїми дітьми. Чимало респондентів зазначали, що не мають достатнього часу, щоб проводити його із своєю сім'єю, а організаційної чи структурної підтримки, спеціальних місць чи

позашкільних закладів мало. «Відсутність облаштованих місць та фінансова неспроможність «зайняти» дітей, забезпечити їх дозвілля – це для нас проблема». Не вистачає жителям міста й «конструктивної молодіжної політики», «заходів на підтримку сім'ї», «Центру дозвілля».

Фактично мешканці м. Путивль бачать його майбутнє у злагодженій роботі місцевої влади та громади. Путивляни готові до співпраці, у них є потенціал, бажання й готовність до змін. Усе це, із точки зору звичайних жителів міста, нівелюється безініціативністю місцевої влади й заздалегідь визнаною безперспективністю. Самі мешканці здебільшого оптимістичні як щодо своєї участі, так і щодо долі свого міста. Але «потрібен гарний мер, який би був зацікавлений у розвитку міста», «потрібні умови для відродження промисловості, відкриття нових підприємств, для залучення інвесторів», створення умов для реалізації стартапів та бізнес-ідей.

Власне, і самі підприємці в ході експертного опитування зазначали, що стан бізнесу в своїй об'єднаній територіальній громаді погіршується, люди біднішають, купівельна спроможність падає. При цьому бізнес особливо і не розраховує на істотну підтримку влади, хоча вбачає певні складнощі у відсутності замовлень, неузгодженості дій з боку влади тощо. І зазначене є однією з причин, які не сприяють змінам на краще в напрямку розвитку підприємництва ні на рівні держави, ні на рівні області та громади. Тому значна частина дрібного бізнесу, особливо у сфері торгівлі та послуг, залишається «в тіні».

Що ж стосується оцінки наявних трудових ресурсів, то підприємці висловлюють стурбованість тим, що виїжджають найбільш активні та кваліфіковані. Їм важко знайти працівників із бажанням робити, а саме в таких вони готові вкладати кошти – підвищити з/п, дозволити гнучкий графік, навчати додатково. Проте говорять про таку готовність обережно і виважено, як про крок скоріше винятковий, а не поширений. Адже такі витрати (без гарантій, що фахівець залишиться працювати, а не поїде) може собі дозволити не кожен роботодавець.

Варто зазначити, що самі представники бізнесу не говорять про недостатньо розвинену інфраструктуру підтримки підприємництва чи розвиток взаємодії органів місцевої влади з підприємцями: на неї й не розраховують, а їх репліки скоріше зводяться до прохання «не заважати». Потенційні «точки зростання» бізнес вбачає у сфері сільського господарства та туризму. Його представники наголошують на необхідності розвитку туристичного потенціалу міста через проведення фестивалів, концертів, екскурсій, реконструкцію історичних пам'яток, що зробило б його привабливим і для бізнесу, і для інвесторів, зокрема іноземних.

Отже, визначаючи специфіку соціально-професійної мапи Путивльської міської об'єднаної територіальної громади, можемо зазначити, що найбільш розвиненими в громаді є три напрями її розвитку: сільське господарство й пов'язана з ним галузь переробної промисловості, лісове господарство й переробка сировини, бюджетна сфера, а також сфера культурно-туристичного дозвілля. Враховуючи такий факт, варто відзначити, що саме на вказані галузі господарства Путивльської ОТГ припадає лівова частина податкових надходжень до місцевого бюджету, особливо в частині оподаткування доходів фізичних осіб.

Істотну частину населення громади складають люди молодого та середнього віку, що потенційно може стати запорукою успішного її розвитку. Наявність закладів вищої освіти забезпечує необхідний рівень кваліфікації (середній та вище середнього) мешканців ОТГ. Також варто відзначити досить високий рівень готовності місцевого населення до навчання та перенавчання, зокрема й серед осіб старшого віку. Водночас спостерігається й деяка диспропорція у частині зайнятості мешканців громади: найбільшу їх кількість спостерігаємо у галузі сільського господарства та переробки (як правило, сезонні працівники або самозайняті), а також у бюджетній сфері. Велика частина мешканців ОТГ самозайняті, мають дрібний бізнес, орієнтований не на розвиток виробництва, а здебільшого – на розвиток сфери послуг та торгівлі. Крім того, має місце також «тіньова» зайнятість та високий рівень міграційних настроїв населення. Як результат, ситуація є складною, має місце екстенсивний характер розвитку громади без залучення зовнішніх інвестицій і з розвитком лише внутрішнього споживчого ринку на місцевому рівні.

Окремо варто відзначити недовикористаний культурно-туристичний потенціал громади. Історично склалося, що Путивльська ОТГ має досить потужні можливості для

розвитку вказаної сфери, проте сьогодні найбільш розвиненим є «дитячий» туризм до Музею партизанської слави «Спадщанський ліс», а також відвідини святих місць Путивльщини. Слабкою ланкою в такому контексті постає відсутність належної інфраструктури, що дозволило б сповна використати культурно-туристичний потенціал території. Однак поки що не спостерігається реальної зацікавленості ні місцевого бізнесу, ні іноземних інвесторів у розвитку культурно-туристичного сектору, як і в готовності об'єднувати зусилля в такому напрямі з сусідніми громадами.

Отже, враховуючи зазначене вище, доцільно відзначити сильні сторони Путивльської ОТГ, на розвиткові яких має сконцентруватися місцева влада та небайдужі мешканці громади:

- достатній обсяг земель сільськогосподарського призначення, який доцільно використовувати не лише для вирощування зернових культур, рапсу чи соняшнику, а й інших культур;
- наявність переробної промисловості, що уможливорює торгівлю не лише сировиною, а й готовою сільгосппродукцією (консервами, нектарами, соками тощо);
- велика площа лісових угідь та наявність переробної промисловості, що знову таки уможливорює знаходження ринків збуту напівфабрикатів та готової продукції з дерева;
- культурно-туристична сфера і розвиток щонайменше регіонального туризму, передусім – зеленого. Тому актуальним є питання трансформації зазначених особливостей населення громади у потужні драйвери, здатні активізувати процеси всередині громади та співпрацю з сусідами.

2.6. Соціально-професійна мапа громади м. Суми

Сумська міська об'єднана територіальна громада є найбільшою на території області й, без сумніву, має найбільш потужний і різносторонній потенціал. Тим актуальнішим видається проведення детального аналізу саме у площині виявлення особливостей і обмежень людського ресурсу, можливих шляхів вдосконалення комунікацій та пошуку «точок зростання», можливостей працевлаштування та створення нових робочих місць, а також потенційних шляхів легалізації неофіційної зайнятості.

Спираючись у своїх висновках на результати аналізу показників розвитку економіки міста у 2016–2019 роках та поточної соціально-економічної ситуації, ми намагаємось акцентувати увагу саме на базових показниках, що характеризують соціальні аспекти та наслідки вказаних процесів і безпосередньо впливають на зрушення у сфері зайнятості та працевлаштування. При формуванні соціально-професійної мапи громади ми спиралися, зокрема, й на дані, офіційно представлені Головним управлінням статистики у Сумській області, на результати НДР «Проведення досліджень з визначення прогностичних показників економічного і соціального розвитку міста Суми на середньостроковий період»⁸³ та положення «Стратегії розвитку міста Суми до 2030 року»⁸⁴. Цей документ вважаємо досить важливим у контексті нашого аналізу, оскільки ті підходи, що були застосовані у процесі розробки Стратегії – сформовано прогноз економічного та соціального розвитку міста Суми на середньостроковий період, створено профіль громади, проведено аналіз місцевої типології, сценарний аналіз, SWOT-аналіз, аналіз конкурентних переваг, проведені соціологічні дослідження цінностей і життєвих пріоритетів мешканців міста та

⁸³ 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_Sum_na_serednostrokovij_period.pdf.

⁸⁴ Стратегія розвитку міста Суми до 2030 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://smr.gov.ua/uk/dokumenty/rozrobka-stratehii-rozvytku.html>

дослідження якості надання публічних послуг для населення міста Суми⁸⁵, а також численні обговорення із залученням фахівців та широкої громадськості – демонструють приклад вдалого застосування елементів методики мапування.

Застосування методики мапування як інструменту аналізу, який дозволяє з різних сторін, з позицій різних цільових груп побачити і знайти додаткові ресурси, потенційні проблеми та їх можливі рішення, є актуальним із огляду на те, що Сумська міська громада переживає сьогодні процес становлення. І мова йде не стільки про те, що питома вага територій, які приєдналися до м. Суми, є не надто високою (приєдналися лише 6 сіл), скільки про те, що новостворена громада має жити і працювати за нових умов, на нових засадах і принципах, які прийняті на загальнодержавному рівні, проте стосуються кожної людини в громаді.

Кожна громада має свій потенціал: підприємства та установи, центри громадської активності, освітні, спортивні та культурні заклади. Але найголовніше – це люди та їхні можливості. Без сумніву, при визначенні економічного та соціального потенціалу даної громади саме потужності міста Суми є базовими, тобто такими, що формують «обличчя» громади та визначають її перспективи.

У контексті збереження та розвитку людського потенціалу важливими є особливості географічного розташування та транспортного забезпечення міста. Можна стверджувати, що Суми мають певні переваги перед іншими громадами області, що є запорукою перспективного економічного розвитку. Через місто проходять автошляхи Н07, Н12, Р44, Р45, Р61, Т1901, що знаходяться у прийнятному, проте не в найкращому стані (за винятком Харківського напрямку). а також гілка Південної залізниці. Проте більшість доріг місцевого значення, які пов'язують обласний центр із іншими містами та селами області, знаходяться у незадовільному стані, що утруднює необхідні комунікації. Функціонують автовокзал та приміська автостанція. У Сумах також є аеропорт, який сьогодні приймає лише приватні авіарейси. Некомфортне залізничне та автомобільне транспортне сполучення до міста Суми є однією з вразливих сторін, що істотно впливають на розвиток економіки, освіти, туризму⁸⁶ <https://smr.gov.ua/uk/dokumenty/rozrobka-stratehii-rozvytku.html>.

Площа створеної 24 квітня 2019 року Сумської міської об'єднаної територіальної громади становить 145,5 кв. км, зокрема міста Суми – 95,4 кв. км. Громада налічує 265513 осіб постійного населення. З них міське населення становить 263448 осіб і сільське населення - 2858 осіб. Отже, площа зросла більш істотно, аніж кількість населення. Тому можна говорити і про певне поповнення ресурсів громади за рахунок такого територіального розширення.

Варто наголосити, що приєднання сільського населення не надто посилило потенціал соціально-економічного розвитку Сумської міської ОТГ долученням населення, спроможного займатися сільським господарством. Адже значна частина населення приєднаних тепер сіл і раніше була зайнятою на території міста.

Для Сумської громади, як і для України загалом, характерним є неухильне скорочення загальної чисельності населення, що веде за собою також скорочення кількості працездатного населення. І така тенденція для міської громади не перебивається припливом до міста молоді за рахунок функціонування університетів та коледжів, оскільки більш потужними виявляються процеси старіння населення та міграції. Природний приріст населення має переважно від'ємні значення і, починаючи з 2012 року, зменшується приблизно на 4% щорічно. Вказані тенденції в розвитку соціально-демографічної ситуації не можуть не впливати на формування ринку праці, структуру та характер зайнятості. У цій площині варті уваги кілька позицій.

Вимагають врахування потенційні наслідки тривалих змін у віковій структурі населення в бік його старіння. У 2019 році в громаді налічувалося 58375 людей пенсійного віку, що становить 37,4% від загальної кількості працездатного населення. Ця соціальна категорія зросла на 4339 осіб за 4 роки (7%). І тенденція наростає, ведучи за собою

⁸⁵ Стратегія розвитку міста Суми до 2030 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://smr.gov.ua/uk/dokumenty/rozrobka-stratehii-rozvytku.html>

⁸⁶ Стратегія розвитку міста Суми до 2030 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://smr.gov.ua/uk/dokumenty/rozrobka-stratehii-rozvytku.html>

зменшення потенційного трудового ресурсу громади через деформацію структури робочої сили, скорочення її пропозиції, що, у свою чергу, здатне стримувати розвиток виробництва та інших видів економічної діяльності, призводячи до додаткових навантажень на соціальні фонди.

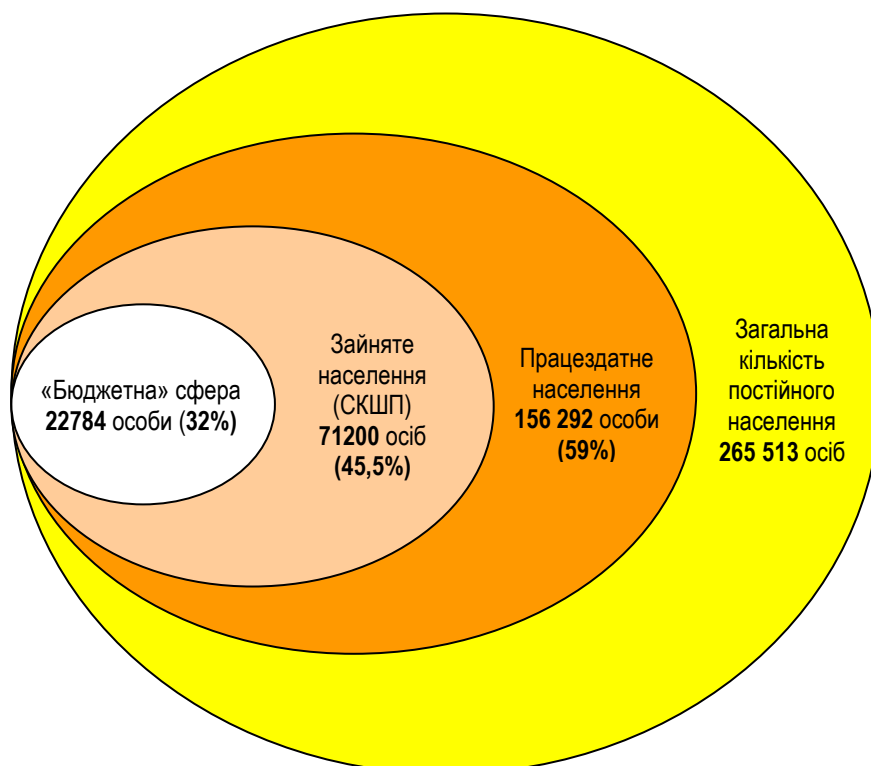


Рис. 6. Кількість постійного, працевдатного та зайнятого населення в Сумській ОТГ

У 2019 році загальна кількість працевдатного населення в Сумській ОТГ складала 156 292 особи, тобто 59% від загальної кількості населення. Середньооблікова кількість штатних працівників становить 71 200 осіб (45,55%). При цьому лише протягом року (порівняно з першим півріччям 2018 року) цей показник знизився на 11,4%, тобто на 9 200 осіб. Загалом протягом останніх 5 років кількість зайнятих працівників поступово скорочується (у середньому 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, який вважається депресивним, а також збитковістю чи банкрутством низки суб'єктів господарювання, підвищенням міграції працевдатного населення тощо.

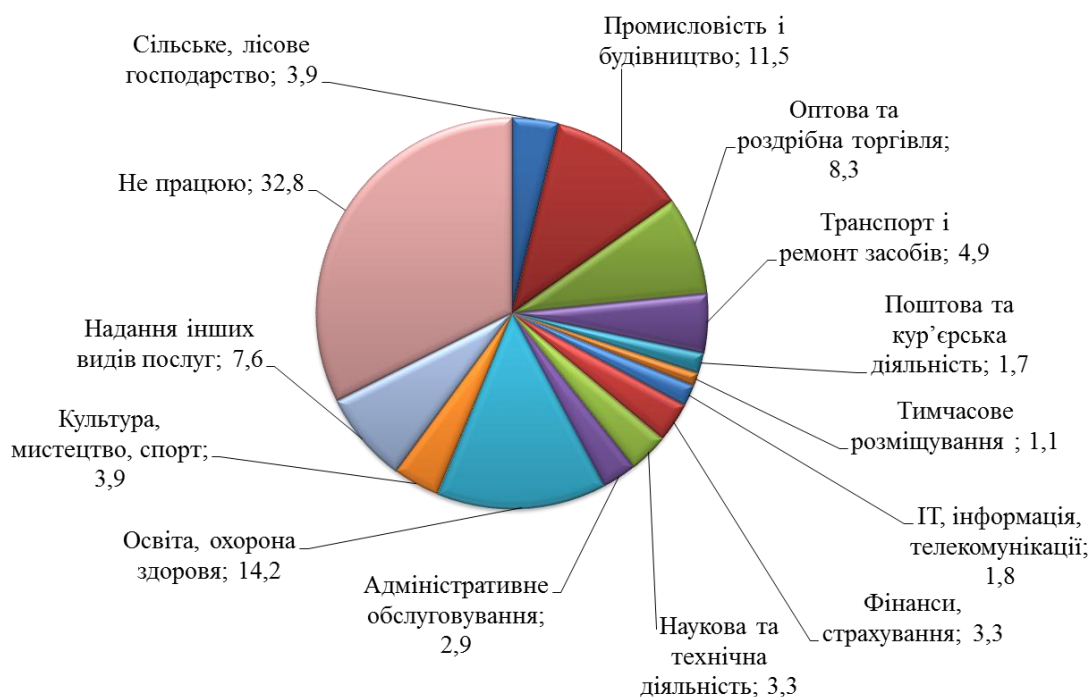
Основні соціально-професійні характеристики працевдатного населення міста відображені на діаграмі, сформованій на основі проведеного авторами соціологічного опитування населення. І наведені показники, із нашої точки зору, не лише відповідають існуючій структурі виробничих та інших інфраструктурних потужностей, а й відображають реальний рівень зайнятості.

Станом на 01 липня 2019 року на обліку в Сумському міському центрі зайнятості перебувало 2 287 безробітних осіб. Упродовж січня–вересня 2019 року в Сумському міському центрі зайнятості пропонувалося 7 814 вакансій. За видами економічної діяльності: 28% вакансій – на підприємствах переробної промисловості, 14% – в оптовій та роздрібній торгівлі, 11% – в освіті, 8% – у транспорті та поштово-кур'єрській діяльності, 6% – у будівництві. Серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації устаткування, працівники сфери торгівлі та послуг, державні службовці⁸⁷. Без сумніву, наведена інформація про вакансії та професійні характеристики

⁸⁷ Стратегія розвитку міста Суми до 2030 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://smr.gov.ua/uk/dokumenti/rozrobka-stratehii-rozvytku.html>

zareєстрованих безробітних також є відображенням чітких структурних змін та підтверджує певні тенденції та ризики на регіональному ринку праці.

Діаграма 6. Основні сфери зайнятості населення громади (за результатами опитування)



Можна допустити, що наявна чисельність зайнятого населення становить сьогодні необхідну для розвитку соціальну базу території. Однак варто мати на увазі, що значна частина (44,5%) працездатного населення є сьогодні незайнятою, хоча й не реєструються як безробітні. Отже, працюють неофіційно або ж перебувають на заробітках за межами міста, що знижує потенціал громади й збільшує ризики у соціальній сфері.

Певні загрози становить і надто висока частка зайнятих у бюджетній сфері – у системі освіти, охорони здоров'я, державного управління, соціального забезпечення тощо. Визнаючи, що саме ця частина людського ресурсу громади потенційно є потужним чинником зростання її соціального потенціалу завдяки високому рівню освіти, соціальної відповідальності та активності у громадському житті, все ж маємо враховувати, що «бюджетний» сектор переживає наразі складні процеси реформування. А тому можна очікувати скорочень та необхідності перекваліфікації, а також певного зростання гендерного розриву, адже процеси стосуватимуться сфери, де сьогодні зайняті переважно жінки.

Ставлячи за мету досягнення стандартів гідного життя мешканців міста, Стратегія розвитку м. Суми акцентує увагу зокрема на питаннях економічного блоку, який покликаний забезпечити підтримку підприємництва, розвиток трудового потенціалу, створення ринку праці та залучення ресурсів до міста. Адже успішний розвиток економіки дозволить забезпечити гідну оплату праці та наповнити бюджет міста додатковими надходженнями, а ефективний ринок праці зменшить ризик відтоку кваліфікованих робочих ресурсів громади та збільшить її потенціал розвитку⁸⁸.

Варто зазначити, що економіка міста розвивається у кризових умовах, відчуваючи всі негаразди та складнощі, характерні для держави в цілому, та все ж демонструючи на кінець 2019 року ознаки відновлення. Вказані ознаки відчутні у показниках промислового виробництва, обсягу експорту товарів, виконання будівельних робіт, зростання середньої заробітної плати. Разом із тим не подолані характерні для міста проблеми відновлення роботи промислових підприємств, продовжується зростання обсягів заборгованості з

⁸⁸ Стратегія розвитку міста Суми до 2030 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://smr.gov.ua/uk/dokumenti/rozrobka-stratehii-rozvytku.html>

виплати заробітної плати, оплати населенням за спожиті житлово-комунальні послуги та енергоносії, неофіційної зайнятості та міграції, що все чіткіше проявляється на фоні негативної динаміки чисельності населення. Необхідно констатувати, що за результатами щорічного опитування «Рейтинги обласних міст України» інформаційно-аналітичного агентства RatingPro показник розвитку промисловості в м. Суми погіршився⁸⁹.

І все ж Сумська громада має сьогодні потужний виробничий потенціал, зосереджений переважно у місті. Станом на 01 липня 2019 року кількість зареєстрованих основних платників податків ОТГ складала 25 045 осіб, із них юридичних осіб – 9 980, ФОП – 15 065. Кількість зайнятих працівників на середніх та малих підприємствах становила відповідно – 53,9% та 28,7% від загальної кількості зайнятих працівників на підприємствах міста. Основними напрямками підприємництва у Сумах є: медична діагностика, торгівля, перукарні та салони краси, торгово-розважальні центри, готельний бізнес, фармацевтичний.

На території громади функціонують 3 500 підприємств (4 великих, 136 середніх і 2910 малих). Майже дві третини загального обсягу промислової продукції припадає на переробку промисловість, основними видами якої є виробництво хімічних речовин і хімічної продукції та машинобудування. Третину займає постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря. Частка міста у загальному обсязі реалізованої продукції області становить понад 50,2%. Провідними підприємствами міста, які забезпечують значну частину робочих місць, є:

- ПАТ «Суміхімпром» (виробництво фосфорних мінеральних добрив, коагулянтів, добавок до цементу, кислот, двоокису титану, пігментів та інших видів хімічної продукції);
- АТ «Сумський завод «НАСОСЕНЕРГОМАШ» (розробка та виробництво насосного устаткування, силових агрегатів і складних гідравлічних систем для галузей промисловості, енергетики, металургії та інше);
- Дочірнє підприємство «Завод обважнених бурильних та ведучих труб» (виробництво обважнених бурильних та ведучих труб для проведення бурильних робіт);
- Філія «Сумський молочний завод ДП «Аромат» (переробка молока, виробництво масла, сиру та молочної продукції);
- ТОВ «Будівельна виробничо-комерційна компанія «Федорченко» (будівництво житлових багатоповерхових будинків, виробництво будівельних матеріалів);
- ПАТ «Сумське машинобудівне науково-виробниче об'єднання» (виробництво машин та устаткування спеціального призначення);
- ТОВ «ГуалаКложерс Україна» (виробництво пакувань з легких металів);
- ТОВ «Гуалапак Україна» (виробництво пакувань для дитячого харчування та інших харчових продуктів);
- АТ «Технологія» (виробництво закупорювальних і пакувальних матеріалів);
- ТОВ «Керамейя» (виробництво клінкерної керамічної цегли, керамічної бруківки, поризованих блоків);
- ТОВ «KusumPharm» (виробництво нестерильних лікарських засобів у твердих дозованих та рідких нестерильних лікарських формах для перорального застосування).

Будівельна галузь потужно представлена у м. Суми і є важливою складовою суспільного виробництва та ключовою ланкою у забезпеченні як належного рівня життя людей, так і прискорення інноваційного розвитку багатьох сфер виробництва. Функціонування будівельної галузі позитивно впливає на виробництво будівельних матеріалів, розширення можливостей запровадження нових технологій у процес виробництва, нарощення обсягів будівництва індивідуальних, багатоквартирних житлових будинків та розширення виробничих потужностей сумісних галузей. А це також значна кількість робочих місць безпосередньо у вказаній та суміжних галузях, включаючи й торгівлю.

Оптова та роздрібна торгівля у м. Суми є розвинутим видом економічної діяльності, про що свідчать обсяги оптового та роздрібногo товарообороту. Хоча за останні 3 роки

⁸⁹ Рейтинги міст України: 2018. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://ratingpro.org/research/rejting_ukrainskih_mist.html].

спостерігається негативна тенденція скорочення кількості об'єктів роздрібної торгівлі⁹⁰, що свідчить про складність ведення дрібного бізнесу. Хоча за останні роки зросли обсяги інвестицій в основний капітал підприємств оптової та роздрібної торгівлі.

Серед позитивних характеристик соціально професійної мапи міста варто відзначити істотну частку малого бізнесу, яка сягає 25 % у загальному обсязі реалізованої продукції у виробничій сфері. І такий показник відображає як високий рівень підприємницької активності населення, так і вагому підтримку процесів з боку місцевої влади.

Так, із метою створення сприятливих умов для розвитку малого та середнього підприємництва ведеться робота зі створення та підтримки роботи Центру розвитку бізнесу в Сумах разом із Центром міжнародного приватного підприємництва (CIPE(сі-ай-пі-і)), Сумським державним університетом та Сумською коаліцією малого та середнього бізнесу. У червні 2019 року відбулось відкриття «Сумського Бізнес Хабу» та презентація концепції його роботи⁹¹. Центром надання адміністративних послуг надається 216 видів адміністративних послуг, із яких 4 – по всій території України, та документи дозвільного характеру для суб'єктів господарювання як для мешканців міста, так і для мешканців Сумської області.

У місті працює багато малих підприємств, що спеціалізуються на наданні послуг у сфері Інтернет-зв'язку та телефонії, будівельних та ремонтних послуг, реклами, поліграфії, транспортних та юридичних послуг, а ще оптові бази, склади тощо. В достатній кількості представлені заклади ресторанного господарства, також сервісні центри, магазини, торгові центри, ринки (побутова техніка, електроніка, телефони, гаджети, будівельні матеріали, товари для спорту, активного відпочинку, туризму). Працюють невеликі фірми та центри, що спеціалізуються у сфері медицини, краси та здоров'я, нерухомості, охорони та безпеки, побутових послуг, туризму та відпочинку.

Значну частину робочих місць для жителів міста надають комунальні підприємства»: КП «Зеленбуд», КП «Електроавтотранс», КП «Сумське міське бюро технічної інвентаризації» (СМБТІ), КП електромереж зовнішнього освітлення «Міськвітло», КП «Шляхрембуд», Комунальне оптово-роздрібне підприємство «Дрібнооптовий», КП «Сумикомунінвест», КП «Спеціалізований комбінат», КП «Центр догляду за тваринами» та інші.

Крім того, працює низка підприємств, що також забезпечують життєдіяльність міста, виконують значні обсяги робіт із ремонту та утримання житла та інших об'єктів благоустрою, дорожньо-мостового господарства, прибудинкових територій, кладовищ, озеленення міста тощо. Серед них «КК «Коменерго-Суми», КП «Сумитеплоенергоцентр», ПРБП «Рембуд», ТОВ «Керуюча компанія «Сумитехнобудсервіс», ТОВ «Форекс плюс», КП «Сумжилкомсервіс», КП «Міськводоканал», ТОВ «КК «Домком Суми». Вони забезпечують вагому частку робочих місць для містян та створюють комфортні умови проживання й відпочинку, що є важливим для розвитку міста та збереження людських ресурсів.

Зазначимо, що в Сумах як обласному центрі працює низка установ обласного підпорядкування, які представляють різні напрями діяльності: профільні управління, служби, департаменти, а також комунальні установи Сумської обласної ради.

Безпосередньо у м. Суми питаннями соціального захисту опікуються Сумський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, а також інші комунальні установи: «Центр матері та дитини», «Сумський міський територіальний центр соціального обслуговування «Берегиня», «Центр надання соціальних, медичних та психологічних послуг учасникам бойових дій, учасникам антитерористичної операції та членам їх сімей», Центр реінтеграції бездомних осіб. Послугами зазначених служб щороку користуються біля 15 тис. осіб.

Система охорони здоров'я міста представлена 8-ма комунальними установами Сумської міської ради (3 міські клінічні лікарні, 2 центри первинної медико-санітарної допомоги, дитяча клінічна лікарня Святої Зінаїди, клінічний пологовий будинок Пресвятої Діви Марії, клінічна стоматологічна поліклініка), 11-ма закладами обласного підпорядкування та значною кількістю приватних медичних закладів.

⁹⁰ Статистичний щорічник Сумської області за 2018 рік / Головне управління статистики у Сумській області Державної служби статистики України. – Суми, 2019. – 450 с.

⁹¹ Інформація про основні показники економічного і соціального розвитку міста Суми за підсумками I півріччя 2019 року // Офіційний сайт Сумської міської ради. – https://www.smr.gov.ua/images/documents/Ekonom_stan_mista/2019.

У контексті нашого дослідження вважаємо важливою не лише наявність такої потужної інфраструктури, яка надає весь комплекс послуг у сфері соціального та медичного забезпечення, а й те, що її складові забезпечують «офіційні» робочі місця для людей із високим рівнем освіти, робочі місця, які сприяють наповненню бюджету громади, що, у свою чергу, робить можливою реалізацію різноманітних програм розвитку та соціальної підтримки.

Те саме стосується й системи освіти, культури та спорту.

Місто Суми має розвинену культурну інфраструктуру, тут працюють: Сумський обласний академічний театр драми та музичної комедії імені М. С. Щепкіна, Сумський обласний театр для дітей та юнацтва, родинний театр «Нянькіни», Сумська обласна філармонія, Сумський краєзнавчий музей, Обласний краєзнавчий музей, Обласний художній музей імені Никанора Онацького, Меморіальний Будинок-музей А.П. Чехова, 5 шкіл естетичного виховання для дітей, муніципальна галерея та 3 кінотеатри.

Окрасою міста є велика кількість парків та скверів (Парк культури та відпочинку імені І. Кожедуба, дитячий парк «Казка», Парк озера Чеха, Сквер Небесної сотні та інші). Крім того, мальовничі береги р. Псел та численні озера роблять місто сприятливим для відпочинку, забезпечують функціонування літніх оздоровчих таборів. Спортивна інфраструктура міста є однією з найсучасніших та масштабних для міст обласного значення: стадіони, басейни, легкоатлетичний манеж, дитячий футбольний центр «Барса» та інші.

Для розвитку міста і громади в цілому велике значення має освіта, яка не лише забезпечує сьогодні значну кількість робочих місць, а й формує робочу силу для решти галузей економіки.

У місті працюють 44 загальноосвітніх навчальних заклади: 4 гімназії, 10 спеціалізованих шкіл, 20 загальноосвітніх, одна вечірня, одна спеціальна школа для дітей з особливими потребами, один ліцей із посиленою військово-фізичною підготовкою, 7 навчально-виховних комплексів, а також 42 дошкільні навчальні заклади: 40 – комунальної форми власності, 1 – відомчого підпорядкування ГУ Національної поліції України в Сумській області, 1 – приватний. Позашкільна освіта представлена 7 навчально-виховними закладами

Крім того, у м. Суми функціонують 12 закладів вищої освіти:

Сумський державний університет, Сумський національний аграрний університет, Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка, Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ, комунальний заклад Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, Машинобудівний коледж Сумського державного університету, Коледж Сумського національного аграрного університету, Сумський коледж харчової промисловості Національного університету харчових технологій, Сумський будівельний коледж, Сумський коледж економіки і торгівлі, Сумський медичний коледж та Сумське вище училище мистецтв і культури імені Д.С. Бортнянського.

Загалом у закладах вищої освіти навчається близько 29 тисяч студентів за різними формами навчання на бакалаврському, магістерському, освітньо-науковому та науковому рівнях, із них більше 2,5 тис. іноземних студентів із майже 50 країн світу. Успішний розвиток вищої освіти формує також нові грані іміджу м. Суми як університетського центру й робить його більш привабливим для інвестицій, зокрема у сферу технологій та досліджень. Крім того, університети забезпечують приплив молоді до міста як з інших громад та районів області, так і з інших областей та країн.

Водночас варто зазначити, що і несприятлива демографічна ситуація, яка знаходить вираз у різкому зменшенні числа випускників шкіл, і некомфортне транспортне сполучення та певні обмеження невеликого за сучасними мірками міста зумовлюють скорочення кількості студентів у ЗВО як III–IV, так I–II рівнів акредитації. Тим більше, що місто, як і самі університети, конкурують сьогодні з великими містами не лише України, а й Європи та Америки, оскільки молоді люди все частіше віддають перевагу навчанню в інших містах та країнах і рідко повертаються, щоб працювати у рідному місті. І втрати студентського контингенту та випускників у контексті даного дослідження маємо розглядати як одні з найбільш істотних для розвитку людського потенціалу громади – і як потенційно недовикористаний демографічний ресурс, і як ресурс соціально-професійний, здатний опанувати, розробляти й упроваджувати новітні технології.

Потужні університети формують і науковий потенціал міста, який сьогодні має всі необхідні характеристики – науковий рівень (кандидати/доктори філософії, доктори наук,

наукові співробітники), спрямованість досліджень, публікаційна активність та досвід – для того, щоб використовуватися для розроблення не лише стратегій розвитку міста чи окремих громад⁹², а й інструментів та технологій для впровадження безпосередньо у виробництво, що сприяло б інноваційному розвитку галузей та зростанню інвестиційної привабливості. Проте науковий потенціал міста залишається сьогодні переважно кадровим потенціалом галузі освіта.

Рівень інвестиційної привабливості міст фахівці традиційно охарактеризують на основі двох рейтингів: рейтингу інвестиційної привабливості міста (IBI-Rating) та рейтингу прозорості інвестиційного сектору 100 найбільших міст України (Transparency International Україна). І за вказаними показниками привабливість міста Суми є досить високою. Згідно з рейтингом інвестиційної привабливості міста, який формує IBI-Rating, Суми отримали рейтинг invA- як місто з високою інвестиційною привабливістю, проте з високою чутливістю до інвестиційних ризиків. У рейтингу прозорості інвестиційного сектору місто посідає 10 місце із 100 суб'єктів рейтингування із значенням 9,75 балів (максимальне значення 20 балів)⁹³.

Високі рейтингові значення інвестиційної привабливості м. Суми обумовлені сприятливими природно-кліматичними умовами та промисловим потенціалом; достатньою забезпеченістю закладами охорони здоров'я, освіти та культури; наявністю всієї ключової транспортної інфраструктури тощо. Крім того, із метою сприяння залученню інвестицій в економіку міста та спрощення процесу взаємодії інвесторів із органами місцевої влади запроваджено порядок подання, розгляду та відстеження інвестиційних проектів за принципом «Єдиного інвестиційного вікна», а також при міському голові функціонує Рада з питань залучення інвестицій в економіку м. Суми.

Сьогодні місто вже має успішні інвестиційні історії: ТОВ «Гуала Кложерс Україна»; ТОВ «Гуалапак Україна»; АТ «Технологія»; ТОВ «Керамейя»; ТОВ «Кусум Фарм»⁹⁴. Справедливо також зауважити, що на рівні міста подається значна кількість заявок та вже реалізуються інвестиційні програми енергозберігаючого та інфраструктурного характеру. На території м. Суми розпочаті амбітні програми міжнародних організацій з енергоефективності, які здатні безпосередньо збільшити обсяг прямих іноземних інвестицій та підвищити інвестиційну привабливість міста перед іншими закордонними інвесторами. Як зазначається у Стратегії розвитку міста Суми, залучення нових інвесторів має не лише створювати нові робочі місця, а водночас повинно стати шансом для імпорту інноваційних технологій у промисловість⁹⁵.

Отже, можна зробити висновок, що в м. Суми є необхідні умови для якісного розвитку інвестиційної діяльності. А до ризиків погіршення інвестиційної привабливості м. Суми доречно віднести обмеженість транзитних транспортних можливостей внаслідок погіршення взаємовідносин із Російською федерацією, відсутність повітряного сполучення, бюрократизацію на місцевому рівні процесу надання інвестиційних пільг та дозвільних документів, а також зношеністю інженерної та транспортних мереж об'єктів житлово-комунального господарства. До певних ризиків, що здатні знизити рівень інвестиційної привабливості міста можна віднести й постійне зменшення чисельності населення та його загальної купівельної спроможності за рахунок падіння доходів.

У контексті інвестиційної привабливості зазначимо, що саме переробна промисловість у м. Суми є найбільш перспективною галуззю, виступаючи лідером у формуванні попиту на робочу силу та залученні інвестицій. Зростання обсягів інвестицій в основний капітал є позитивною тенденцією і для транспорту. Динаміка даного показника

⁹² Стратегія розвитку міста Суми до 2030 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://smr.gov.ua/uk/dokumenti/rozrobka-stratehii-rozvytku.html>.

⁹³ 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; <https://ti-ukraine.org/wp-content/uploads/2018/09/Infografika-1.pdf>.

⁹⁴ Стратегія розвитку міста Суми до 2030 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://smr.gov.ua/uk/dokumenti/rozrobka-stratehii-rozvytku.html>.

⁹⁵ Там же.

знаходить своє відображення в оновленні та розширенні парку транспортних засобів, що створює перспективи для подальшого розвитку галузі.

Загалом обсяг прямих іноземних інвестицій в економіку міста Суми на 01.07.2019 склав 103,0 млн дол. США, що на 4,8 млн дол. США (на 4,9%) більше обсягу залучених іноземних інвестицій станом на 01.01.2019 (98,2 млн. дол. США). В загальному обсязі по області обсяг прямих іноземних інвестицій в економіку міста становить 54%⁹⁶.

Таким чином, справедливо зробити висновок, що м. Суми є привабливою територією для іноземних інвесторів, хоча для них існують і високі ризики втрати коштів унаслідок загострення військового конфлікту. Тому на даний момент важливим є й питання залучення внутрішніх фінансових ресурсів, особливо за умов, коли збільшуються фінансові можливості місцевих громад через реалізацію політики децентралізації. Крім того, існує й потужний фінансовий ресурс, який знаходиться у населення і спроможний активізувати діяльність в галузі будівництва та суміжних галузях. І використання вказаного ресурсу прямо залежить від соціального та бізнес-клімату у громаді, рівня довіри населення до місцевої влади.

Зазначені попередні висновки щодо характеристик працездатного населення громади та відповідної інфраструктури підтверджуються і результатами, отриманими в ході проведення фокус-групових досліджень, об'єктом яких були процеси формування і зміни оцінок населенням міської громади ситуації на регіональному ринку праці та чинники, що визначають власну поведінку представників окремих соціальних груп у сфері працевлаштування. Загалом у Сумській міській ОТГ проведено три фокус-групи з представництвом різних соціальних категорій у кожній групі за віком: 15–25 років; 26–45 років; 46–60 років (усього – 37 осіб). Умовою участі була відповідність соціально-демографічним категоріям, передбаченим дослідженням (вік, освіта та різні варіанти працевлаштованості), добровільність і готовність спілкуватися на задану тему.

Нижче наведена частина висловлених оцінок, які дозволяють чіткіше представити обриси працездатного населення громади, зокрема особливості мотивації та очікувань різних вікових і професійних груп щодо роботи та її оплати. Для зручності сприйняття та більш чіткої передачі змісту і спрямованості оцінок нами максимально збережена стилістика та характер висловлювань учасників.

У цілому жителі міста досить критично оцінюють свій нинішній рівень життя та висловлюють стурбованість і певне невдоволення процесами на ринку праці. У старших вікових групах простежується більший рівень невдоволення, особливо через високі ціни та необґрунтовані, з їх точки зору, комунальні тарифи. А от молодші респонденти частіше зазначають, що їм не завжди вистачає коштів на власні потреби: сходити в кіно, кафе, купити собі нові речі тощо.

Обговорення у групах навколо питань «Як Ви в цілому оцінюєте ринок праці у своєму місті? Яка робота переважає?» було досить активним у всіх групах, і позиції учасників збігалися. Більшість із них можна описати наступним чином: «Вакансій багато, на різні спеціальності, можна легко знайти роботу не за фахом. Проблема у тому, що роботодавець пропонує низьку зарплату». Зазначають, що «багато низькооплачуваних професій, і не вистачає вакансій для висококваліфікованих кадрів». Сфера послуг та продовольча сфера, на їх думку, переважають у місті Суми, оскільки багато де потрібні продавці, консультанти, офіціанти. А от вакансій за виробничими та особливо інженерними спеціальностями явно не вистачає. Молоді люди зазначають також, що «у Сумах переважає будівельна сфера» та «хороший ІТ-ринок для того, щоб почати, а продовжити роботу можна і десь в іншому місці». Однак знайти роботу, наприклад, студентіві складніше, оскільки майже всюди потрібні диплом про вищу освіту та досвід роботи, особливо якщо говорити про місця, де можлива середня чи висока заробітна плата. Є вакансії офіціантів, операторів call-центрів, вантажників та осіб, що роздають листівки, freelance тощо, проте пропонують тут мінімальну оплату за роботу. Також серед респондентів була думка, що в більшості привабливих місць приймають загалом по знайомству.

⁹⁶ Інформація про основні показники економічного і соціального розвитку міста Суми за підсумками I півріччя 2019 року//Офіційний сайт Сумської міської ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.smr.gov.ua/images/documents/Ekonom_stan_mista/2019.

Представники старшої вікової групи більш критично оцінюють свій рівень життя, зазначаючи, що зарплати не завжди влаштовують, ціни високі, вони мають труднощі з працевлаштуванням: «після 40 років роботи пенсія мізерна, а на роботу не беруть» При цьому й ті, хто вже має пенсію, стверджували, що, безумовно, хотіли б знайти роботу або вже її знайшли і працюють. Ми детальніше описуємо ситуацію у цій віковій групі, адже вона є досить вираженою для м. Суми і значна частина притаманних їй цінностей та стереотипів є характерною та транслюється на інші групи.

Головною проблемою для присутніх вікової групи 45–60 років є саме неможливість знайти роботу у їх віці: «Коли дивляться резюме, говорять, мовляв, добре, добре, - а доходять до віку – і відразу «Ні!» або стандартна відповідь «Ми вам передзвонимо...». Однак уточнювали, що роботу в принципі можна знайти, але: низько кваліфіковану й малооплачувану, переважно важку фізично (вантажником, прибиральником або сторожем, що теж нелегко, особливо при проблемах зі здоров'ям, наявних у більшості в такому віці). Звучали позиції жінок: залишилися варіанти «тряпку тягати чи двірником працювати», а чоловіки заявляли, що вивчати комп'ютер їм уже пізно – не для поважного віку (хоча їм відомо, що така можливість існує, наприклад, при обласній бібліотеці є комп'ютерні курси і в СумДУ).

Цікаво, що представники цієї вікової групи, які стверджували, ніби їм пізно засвоювати комп'ютерну грамотність, із півслова розуміли, що таке, наприклад, «копірайтер» і у своїх коментарях розповіли, як таке робиться. Інакше кажучи, з Інтернетом вони все ж таки знайомі й користуються ним активно, проте їх критичні зауваження були, схоже, спробою виправдати своє небажання щось пробувати, ризикувати, виходити із «зони комфорту».

Мабуть саме тому учасники старшої групи доволі «дружно» взялися спростовувати слова єдиної учасниці, яка не лише не скаржилася на брак роботи з хорошим заробітком, а навпаки – стверджувала, що її вдосталь, аби тільки було бажання освоювати нові підходи та технології. До речі, більшість учасників скаржилися на те, що мають достатньо високу кваліфікацію, отриману впродовж багатьох років роботи, а на ринку праці наявні лише ті вакансії, що набагато нижчі за їх кваліфікацію. І тому навіть якщо вони працюють, то не за фахом, на мало оплачуваній і низько кваліфікованій роботі, яка є для їх рівня і нецікавою, і дещо принизливою.

Висловлені присутніми підприємцями та представниками державних структур нарікання на нестачу фахівців: «Не вистачає хороших програмістів», «місяць можна шукати хорошого столяра чи будівельника», «важко знайти вихователів у дитячих садочках, IT- фахівців» – відразу ж викликали певне обурення інших учасників тим, що зарплати пропонуються аж надто низькі, тому краще працювати за межами міста.

Відповідаючи на запитання про стан ринку праці у місті Суми, учасники фокус-групи висловлювали невдоволення не лише низькою заробітною платою, а й неофіційним працевлаштуванням. Біля 2/3 опитаних зійшлися в досить критичних твердженнях щодо рівня «тінізації» зайнятості: 80% у тіні, 10% напівлегальні й лише 10% легальні. Значна частина учасників намагалася відстоювати позицію сфери діяльності, з якою вони пов'язані, як таку, що є «чистою і легальною» – таке можна пояснити ототожнюванням себе зі своєю роботою.

Найчастіше, за оцінками учасників, неофіційне працевлаштування зустрічається у сфері послуг, торгівлі та реклами (офіціанти, консультанти, роздача листівок). Майже третина представників середньої вікової групи має досвід неофіційної роботи. Але ще більш тривожними з точки зору формування ринку праці та відповідальної поведінки його учасників є позиції молодих сумчан. Адже переважна більшість респондентів молодшої вікової групи (15–25 років) уже мають досвід неофіційної роботи, лише одиниці серед їх знайомих подібного віку працюють офіційно.

Жоден із респондентів не згоден давати хабарі задля отримання роботи, проте влаштування «по знайомству» вважається цілком прийнятним і поширеним.

Головними критеріями, які висувуються до пошуку роботи, є стабільність, гнучкість графіку та фінансова складова. Більше того, вказані три критерії можна простежити протягом відповідей на всі запитання анкети, оскільки саме вони більше за все турбують учасників. «Офіційність» зайнятості в даному випадку цікавить не всіх, адже кожен третій зазначав: «Зарплата. Офіційність мене не цікавить».

Стосовно способів пошуку роботи, то учасники використовують такі сайти, як olx.ua, rabota.ua, jobs.ua, а також онлайн-біржі, Telegram-канали, об'яви в газеті. Проте майже кожен прислухався до думки знайомих або знайомі рекомендували їх. До Державної служби зайнятості звертаються рідше, переважно в ситуації, коли потрібне оформлення статусу та отримання виплат, а не лише працевлаштування. Обґрунтовують таку позицію тим, що пропонувані Центром зайнятості вакансії та зарплати їх не влаштовують. Ті, хто звертався до Центру зайнятості, також незадоволені тим, що їм не пропонують на вибір підібрані індивідуально вакансії, а підказують, де саме їм варто пошукати собі роботу.

Загалом же в ході роботи фокус-груп простежуються позиції, які вже зазначалися нами в ході масового опитування: досить високий рівень очікувань сумчан стосовно роботи та її оплати, який не завжди співвідноситься з їх реальними професійними навичками, досвідом та здібностями. Більше того, обговорення в фокус-групах продемонструвало й наявність у значної частини населення середньої та старшої вікових груп своєрідних психологічних установок та стереотипів, що здатні стримувати їх успішне працевлаштування та адаптацію до реалій нинішнього ринку праці. Так, досить часто вони вважають неприйнятним навчання навичкам спілкування, торгівлі, підприємництва, оскільки це «і не вигідно, і принизливо», і напевно «щось тут нечисто» (хоча ті ж самі люди потім виражали готовність працювати неофіційно й доводили, що за таке «ніхто не зможе покарати». Тобто підприємство або робота в іншій сфері, не у сфері традиційної інженерії та педагогіки, видається їм морально «нечистою».

Для старшої частини сумчан характерною є позиція незгоди з існуючими процесами на ринку праці. Водночас вони люблять говорити, що «знають собі ціну» і «що коштують дорожче (ніж їм пропонують)», тобто використовують ринкову лексику (розуміючи, що ринок є вимогою часу), хоч і настроєні скоріше антиринково – не конкурувати, а домовлятися «по знайомству», очікувати від влади та уникати випробувань конкуренцією. Зазначимо ще одне показове висловлювання: «Я коштую дорожче, але це нікому не цікаво!»

Стосовно готовності заради успішного працевлаштування змінити не лише місце роботи, але й фах, перенавчатися тощо більшість учасників фокус-груп відповідала ствердно, проте з певними уточненнями, що дозволяє зробити висновки щодо існування застережень, труднощів та реальної неготовності до таких кроків. І саме це створює ті перешкоди з боку самих учасників ринку праці, що свідчать про нерозуміння тенденцій та не сприяють швидкій адаптації до нових умов. Так, респонденти молодшого та середнього віку зазначали, що готові перенавчатися, оскільки «у багатьох сьогодні не питають диплом – тому знання важливіші за офіційний фах за дипломом». «Якби знала, що буде робота після такого навчання, то чому б і ні?». «Якщо робота буде з більшою зарплатою та кращими умовами, то перевчитися я згоден». Дехто зазначав і негативний досвід, який визначає сьогодні неготовність, відмову навчатися: «досить вже навчатися, скільки навчалась, мені це не допомогло». Переважна більшість, особливо у старших вікових групах, бачать можливості таких кроків переважно у сферах, які їм уже знайомі. Тобто до кардинальних змін не готові. І водночас потенційно готові ризикувати та їхати за кордон (працювати або на ПМЖ). При цьому значна частина вже пробувала дізнаватися, скільки коштує оформлення робочої візи в Польщі та Чехії, де там можна працювати, які документи потрібні тощо.

Досить показовими можна вважати позиції молодих сумчан, які не надто чітко уявляють своє майбутнє, зазначаючи, що навіть отримання вищої освіти не дає впевненості щодо отримання роботи, нормальних заробітків та прийнятних перспектив у рідному місті. Також варті уваги й інші аспекти проблеми працевлаштування, що стали очевидними в ході обговорення у фокус-групах і також відмічаються сьогодні як фахівцями-освітянами, так і роботодавцями та представниками місцевої влади. Так, молоді люди, які вже завершують навчання в університеті, іноді лише починають задумуватися про можливі місця працевлаштування за спеціальністю, яку отримують. Часто їх інтереси зовсім не пов'язані з отримуваною спеціальністю й майже половина вже зараз готові перенавчатися, якщо це принесе їм гарний фінансовий дохід та стабільність.

Що стосується прийнятних сфер для розвитку бізнесу та створення робочих місць, то учасники фокус-груп бачать перспективи в ІТ-сфері, сфері послуг, а також у виробництві екологічної продукції та інших еко-технологій (альтернативна енергія, переробка сміття тощо). Хоча висловлені населенням позиції щодо розвитку бізнесу є досить обережними. Нарікають

традиційно на відсутність коштів для старту й дорогі кредити, а також говорять про ризики, пов'язані з нестабільністю (як соціально-політичною, так і на валютному ринку), криміналізацією окремих сфер тощо. Крім того, вважають, що «значна частина дрібного бізнесу перебуває у тіні, і брати участь у цьому не готові».

Стосовно власного бізнесу майже всі респонденти виявляють настороженість, бо не можуть наразі оцінити ризики та перспективи. І показовою є позиція молоді та середньої групи: «Якщо вже дуже прямо потрібно чимось жертвувати, то, мабуть, краще знайти другу роботу». Молодь часто задумується над продовженням навчання та працевлаштуванням за кордоном.

На запитання про перспективи роботи і життя у своєму місті, учасники відповідали, що люблять своє місто, але інколи думають про переїзд. «З точки зору бізнесу – краще його робити не в Україні, хоча б у Білорусії. Там є спеціальні умови». «Можливості професійної реалізації в Сумах обмежені, і ти швидко їх досягаєш». Однак усі зійшлись у думці, що в Сумах жити комфортно, перспективи є.

Досить істотні ризики для збереження та розвитку людського потенціалу ведуть за собою настрої молоді. Третина з них впевнено заявляють про готовність поїхати заробляти в інші країни, використовуючи Суми як платформу для старту трудової кар'єри. Чимало респондентів вбачають перспективи власного розвитку та працевлаштування в Сумах, лише якщо буде вагома фінансова складова та перспективність, а також щоб «работа шла на поднятие города как минимум».

Отже, суперечність очевидна: для розвитку свого власного добробуту й достойного життя у рідному місті сумчани, особливо молоді, вважають необхідним відкривати підприємства, створювати робочі місця з достойною заробітною платою, будувати дороги та облаштовувати парки. При цьому не завжди схильні працювати офіційно і платити податки.

Соціально-професійна мапа сумської громади характеризується нераціональним використанням трудового потенціалу, найперше в частині переважання людей з вищою освітою на робочих місцях, які не вимагають такого рівня освіти. Водночас є постійна й незаповнена потреба у кваліфікованих робітничих кадрах, оскільки молодь орієнтується перш за все на отримання вищої освіти, а представники старших вікових груп, які вже мають освіту й певну кваліфікацію та досвід, не готові перенавчатися. Характерними є також завищені очікування щодо рівня заробітної плати, що визначають орієнтацію більш активної частини населення на виїзд за межі міста і країни.

Розвиток власного бізнесу як перспективу для себе бачать лише одиниці – через відсутність ресурсів, дешевих кредитів та обмеженість попиту й можливих сфер (торгівля, сфера послуг).

Ще однією важливою особливістю, що характеризує соціально-професійну мапу міста, є певна суперечливість позицій працевлаштованого населення не лише у визнанні/невизнанні згубності неофіційного працевлаштування, а й у питанні вирішення актуальних проблем міста. Такі завдання «транслиються» або загалом міській спільноті, до якої вони себе не завжди відносять, або міській владі, або бізнесу: «Повернути капітал, який бізнес виводить із Сум. Треба вкласти кошти в Суми, у підприємства». «Створити більше робочих місць, побудувати заводи, наповнювати старі, модернізувати, шукати інвесторів. Ми маємо продавати товар з доданою вартістю». Потрібно «облагородити город и менталитет людей, чтобы поменялся». «Коррупцию убрать и поставит четкие правила», тобто щоб усі стали рівними перед законом. Цікавою є позиція молоді: «Розважальної інфраструктури недостатньо, все таки більш критично – створювати нові робочі місця».

Учасники фокус-групи активно обговорювали покращення благоустрою міста, але врешті-решт, на особистісному рівні, їх думки збігалися на прагненні до високої заробітної плати і стабільності.

Більшість учасників фокус-груп вбачають перспективи життя та працевлаштування у місті Суми й готові залишитись, якщо знайдуть вигідну роботу. Проте висловлені коментарі дозволяють допустити, що значна частина молодшого населення все-таки задумується про переїзд та роботу за кордоном або в іншому, великому місті України. А це означатиме досить істотні втрати для регіонального ринку праці.

У людей старшого віку переважає тенденція пасивно-песимістичного ставлення до проблеми працевлаштування та неготовність активно шукати роботу, змінювати фах, отримувати нові навички. Крім того, вони справді схильні до патерналізму, тобто

очікування допомоги, і особливість ситуації полягає у тому, що більше схильні очікувати її не з боку держави, а від родичів та знайомих.

І якщо громаді знадобиться залучати старших людей до активної виробничої діяльності, то для вирішення проблеми їх неготовності переучуватися, змінювати профіль роботи й починати нову кар'єру з нижчих посад і зарплат, необхідною стане копітка роз'яснювальна робота стосовно того, що виробнича система швидко й радикально змінюється, їх досвід у кресленні на папері чи розрахунках на калькуляторі вже нічого не вартий (принаймні без «апгрейду» за новими технологіями). І якщо хочуть заробляти, то їм треба засвоїти найпростіші комп'ютерні програми або інші актуальні навички та претендувати спершу на невисоку зарплату, а далі розвивати набуті вміння й отримувати більший дохід. Очевидно, таких людей треба не критикувати, а вчити й допомагати.

Важливими з точки зору розуміння не лише нинішньої ситуації у громаді, а й перспектив, зокрема у напрямі розвитку її соціального капіталу, можна вважати оцінки учасниками фокус-груп рівня власної активності та ролі місцевої влади у вирішенні питань працевлаштування, інвестиційної привабливості міста, можливих «точок зростання».

У ході обговорення не звучало (крім старшої вікової групи) різкої критики в бік місцевої влади. Скоріше були нарікання на негаразди загальнодержавного рівня. А ситуація загалом характеризувалась як звична для міста такого масштабу, відзначались позитивні зрушення в благоустрою, відкритті магазинів та розважальних центрів, розвитку спортивної інфраструктури, налагодженні діалогу з громадою через застосування нових технологій тощо. Хоча молодь і нарікала на незручний транспорт, недостатню кількість велодоріжок, нестачу місць для проведення активного дозвілля. А от представники старшої вікової групи були більш категоричними, вимагали навіть «змінити мера», повернути, відбудувати «Хімпром» та «Фрунзе». Для цієї частини населення саме з вказаними потужними промисловими підприємствами асоціюється місто і його майбутнє.

Що стосується власної активності на благо міста, то учасники фокус-груп не демонстрували високого рівня зацікавленості, скоріше розглядали таку активність як ситуативну, а не постійну. Більш того (характерно для середнього покоління) вважають, що й потреби в їх активності не буде, «якщо місцева влада буде виконувати свою роботу».

А от представники бізнесу, які взяли участь в експертному опитуванні, говорили про певні складнощі у відносинах із місцевою владою і про наявну потребу в робочій силі.

У цілому представники бізнесу досить стримано оцінюють стан бізнесу в своїй об'єднаній територіальній громаді, зазначаючи, що багато чого залежить не лише від загальної ситуації у країні та місті, а й від конкретної сфери. Зокрема є приклади, коли бізнес покращується, є певне зростання. Експерти вважають цілком прогнозованим спад і навіть занепад у промисловості, проте досить перспективним вважають онлайн-бізнес, інформаційні технології та все, що з ними пов'язане. Досить затребуваною є сьогодні сфера послуг (кав'ярень, громадського харчування, різноманітних салонів краси, здоров'я тощо). У своїх коментарях представники бізнесу окремо характеризували як перспективний і такий, що розвивається, бізнес, «пов'язаний із місцевим бюджетом», а також «бізнес із іноземним капіталом».

Водночас у якості перепон для розвитку підприємництва представниками бізнесу називається відсутність підтримки держави, складність в оформленні документів, високі податки. І хоча на рівні держави спрощено законодавчі процедури та пришвидшується отримання документів, усе ж вони не розцінюють вказані зміни як такі, що здатні істотно змінити на краще ситуацію в напрямі розвитку підприємництва (бізнесу).

І зазначені перепони бізнес вважає визначальними причинами «тінізації» зайнятості. Досить обережно висловлюючись стосовно реального рівня «тінізації», представники бізнесу вважають, що такий переважає насамперед у сфері торгівлі – як «живої», так і онлайн. Поширеною саме неофіційна зайнятість є у закладах краси, міні-пекарнях, деяких закладах харчування. Досить обережно називалась і частина послуг з перевезень. При цьому бізнес певним чином майже виправдовує таку ситуацію і розцінює її скоріше як вимушену.

Сьогодні бізнес вбачає певні складнощі у забезпеченні кадрами для успішного розвитку, зазначаючи, що у місті вже не вистачає фахівців для окремих галузей (електриків, слюсарів, водіїв). Підприємці нарікають на те, що «молодь не бажає здобувати робітничі професії та працювати, а йде в офіси». Більш перспективна молодь виїжджає з міста. А в ході обговорення з боку бізнесу простежувалась орієнтація саме на молодих.

Вимоги до працівників у представників бізнесу є досить високими. Серед основних – готовність навчатися, відповідальність. Досить часто звучала важливість володіння іноземною мовою. Адже орієнтація виробництва на експорт та розвиток бізнесу з іноземним капіталом вважаються найбільш перспективними напрямками. Щодо готовності підприємців робити певні інвестиції у підготовку хороших фахівців для власних потреб, то позиції опитаних експертів виявилися не надто послідовними, досить обережними у питаннях підвищення заробітної плати, додаткового навчання, забезпечення транспортом та зручними умовами роботи.

Визнаючи, що ситуація в Сумах, зокрема й у сфері комунікацій влади та бізнесу, є не найгіршою, експерти все ж зазначали певні прояви упередженості, нерівного ставлення до окремих осіб. Саме складність вирішення певних питань та відсутність прозорості у прийнятті рішень, а не лише податкову систему, підприємці вважають причиною ситуації, коли половина бізнесу працює «в тіні».

Із точки зору представників бізнесу Сумська громада є не надто привабливою для інвесторів (місцевих, національних, іноземних). Озвучують приклади, коли були хороші перспективи реалізувати проект, але інвестор відмовився через надто високі місцеві податки. При цьому називають і кілька потенційних «точок зростання» і пов'язують їх перш за все з розвитком інформаційних технологій, освіти, високотехнологічним виробництвом. Саме у сферу виробництва вважають необхідним залучати іноземні інвестиції, які могли б стати вигідними завдяки наявності фахівців та помірній вартості їх роботи.

Кроки з боку місцевої влади, спрямовані на підтримку бізнесу, самі підприємці вважають недостатніми. Крім навчання та консультування бізнесу, від влади очікують реальної підтримки підприємств, щоб ті могли брати людей робочих спеціальностей. Актуальним з боку бізнесу бачиться і створення однакових умов для підприємців, а також упровадження практики замовлення послуг найперше у місцевих підприємців

Точки зору підприємців та населення міста співпадають у баченні важливості підтримки промисловості та бізнесу з боку влади як місцевого, так і загальнодержавного рівня, а також викорінення корупції, що створить більше можливостей для інвестицій та покращення ділової активності. Такі кроки сприятимуть розвитку міста, стримуватимуть відтік робочої сили, створюватимуть умови та мотивацію до легального працевлаштування. Крім того, можливими стануть і позитивні зрушення у сфері зайнятості, зокрема зниження рівня «тінізації» ринку праці, що зумовлений сьогодні зі сторони роботодавця бажанням мінімізувати витрати на оподаткування, а зі сторони працівника – мотивацією отримання соціальних виплат від держави. Отже, вихід ринку праці з тіні можливий за умови полегшення фіскального та бюрократичного тиску на бізнес та збільшення реальної заробітної плати.

Підсумовуючи, зазначимо, що Сумська громада має значний економічний та соціальний потенціал, який у разі його розкриття здатний істотно покращити соціально-економічні показники у їх орієнтації на покращення якості життя кожного її жителя. Сильними сторонами громади та основними «точками зростання» виступають сфера освіти і науки, інформаційно-комунікаційні технології, сфера послуг. При наявності значної частини молодого, освіченого та активного населення і розвинутого громадського сектору все ж таки варто говорити і про порівняно низький рівень комунікації між владою, бізнесом та громадою. Останній призводить до зниження соціальної згуртованості в громаді та зменшує її соціальний капітал. Є нагальна необхідність у створенні дієвих комунікативних майданчиків, на яких влада, бізнес та громада зможуть формулювати спільні завдання та механізми їх реалізації.

2.7. Соціально-професійна мапа Шосткинської міської ОТГ

Те, що розвиток громади має бути керованим процесом і вимагає стратегічного планування, не викликає сумнівів. І характерною особливістю Шосткинської міської об'єднаної територіальної громади можна вважати ґрунтовний підхід до цієї складової діяльності. Так, управління соціальною та іншими сферами життя громади здійснюється на основі «Програми соціально-економічного розвитку на 2019 рік та 2020–2021 програмні роки»⁹⁷, прийнятої рішенням сесії міської ради від 21.12.2018 р.. Визначаючи цілі, завдання, основні заходи соціально-економічного та культурного розвитку, програма формулює їх у площині зростання добробуту й підвищення якості життя населення за рахунок забезпечення позитивних структурних зрушень в економіці та в контексті реформ децентралізації влади.

Зазначені у Програмі позиції та передбачені показники і джерела фінансування ґрунтуються на аналізі наявного соціально-економічного стану ОТГ. Оскільки перед нами стоїть завдання окреслити контури саме соціально-професійної мапи території, ми будемо відштовхуватися від визначених уже позицій і проведеного аналізу, акцентуючи увагу перш за все на можливостях та обмеженнях людських ресурсів, які не були предметом детального аналізу саме у вказаній програмі. З нашої точки зору, врахування цих складових посилять рівень прогнозованості та перспективи розробки і впровадження локальних проектів сталого розвитку, а також дозволить визначати перспективні «точки зростання» Шосткинської міської об'єднаної територіальної громади.

Так, маємо враховувати особливості Шосткинської міської ОТГ саме в частині показників, що стосуються людського потенціалу й характеризують, зокрема й тенденції та ризики в розвитку соціально-демографічної ситуації та не можуть не впливати на формування ринку праці, структуру та характер зайнятості. У зазначеній площині варті уваги кілька позицій.

Так, Шосткинська ОТГ є однією з трьох громад Сумщини, створених навколо міста обласного значення. І саме потужності міста Шостки є базовими при визначенні економічного та соціального потенціалу громади. У такому контексті збереження та розвитку людського потенціалу розглядаємо й особливості географічного розташування та транспортного забезпечення. Можна вважати, що ситуація з транспортним забезпеченням Шосткинської міської ОТГ позначена перевагами, які є запорукою перспективного економічного розвитку. Зокрема, висока якість автомобільного сполучення Глухів–Шостка утворює можливості для комунікації не лише між двома районними центрами, а ще й із обласним центром та іншими районами Сумської області. Шостка не має потужного залізничного вузла, із Києвом місто поєднує електричний залізничний транспорт (пасажирське залізничне сполучення відбувається через станцію Терещенська, селище міського типу Вороніж за 13 кілометрів від Шостки). Автомобільне сполучення Шостки та Києва (302 кілометри) здійснюється через автомобільну трасу, яка наразі знаходиться у прийнятному стані. У прийнятному стані знаходиться й автомобільна дорога до Пироговки (18 кілометрів), де розташована база відпочинку «Бараспорт» та дитячі оздоровчі табори. Водночас проблемним є сполучення Шостка–Ямпіль через вкрай незадовільний стан дороги, ремонт якої потребує великих капітальних вкладень і є причиною тривалого соціального напруження у регіоні. У незадовільному стані знаходиться і більшість доріг всередині Шосткинського району, що ускладнює комунікацію Шосткинської міської ОТГ з прилеглими територіями.

Загальна чисельність населення громади становить 76800 осіб, із них міське населення становить 75024 особи й сільське населення – 1776 осіб. І для Шосткинської громади, як і для України загалом, характерним є неухильне скорочення загальної чисельності населення, що веде за собою також скорочення кількості працездатного населення. І вказана тенденція для Шостки не перекидається деяким збільшенням

⁹⁷ Програма соціально-економічного та культурного розвитку на 2019 рік та 2020–2021 програмні роки/Додаток до рішення рішення XX сесії Шосткинської міської ради VII скликання від 21.12.2018 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.shostka-rada.gov.ua/economy/programa_rozvitku1/4-pro-programu-socalno-ekonomchnogo-ta-kulturnogo-rozvitku-mshostka-na-2018-rk-221218/.

кількості дітей до 14 років, оскільки молодша частина населення, починаючи з 15–17 років, активно виїжджає на навчання та роботу за межі міста.

Вимагають врахування й потенційні наслідки тривалих змін у віковій структурі населення в бік його старіння. Так, станом на 01.01.2019 на обліку в управлінні Пенсійного фонду перебувало 23911 пенсіонерів, тобто кожен третій житель Шостки. Крім того, при формуванні міської ОТГ у 2019 році до загальної кількості населення міста додалося 1419 осіб сільського населення Ображіївської та Коротченківської сільських рад, значна частина яких або вже перебувають у пенсійному віці, або найближчим часом поповнять ряди пенсіонерів.

При цьому варто наголосити, що приєднання сільського населення також посилює потенціал соціально-економічного розвитку Шосткінської ОТГ не лише за рахунок додаткових (хоча й невеликих) сільських територій, а й долученням населення, спроможного займатися сільським господарством. Тому завданням громади є ефективно використання зазначеного потенціалу. Тим більше, що наявна інфраструктура громади дозволяє досягти цього.

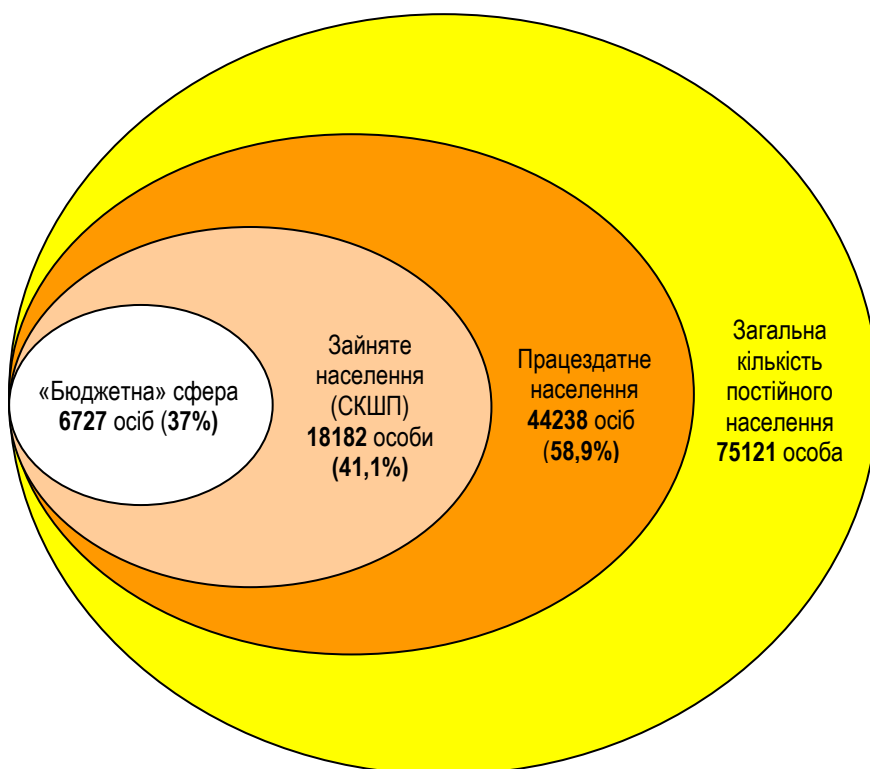


Рис. 7. Кількість постійного, працездатного та зайнятого населення в Шосткінській ОТГ

Загалом у Шосткінській ОТГ сьогодні налічується 44238 осіб працездатного населення, що становить 58,9% від його загальної кількості. З них зайнятих – 18182 особи, що становить 41% від працездатного. І, попри негативні соціально-економічні тенденції, є підстави стверджувати, що наявна чисельність зайнятого населення становить необхідну для реалізації «точок зростання» соціальну базу території. Однак варто мати на увазі, що значна частина працездатного населення є сьогодні незайнятою, хоча й не реєструються як безробітні, а значить, працюють неофіційно або ж перебувають на заробітках за межами міста.

Як бачимо з наведеного рисунка, значна частина працездатного населення (37%) зайнята в бюджетній сфері й цей показник вимагає особливої уваги. Адже саме у вказаній сфері можна очікувати й найбільших ризиків через реформування районних структур, медичної галузі, а також можливі скорочення в системі освіти. Щоправда, особливістю м. Шостки є наявність працюючих державних підприємств оборонного спрямування, що дещо знижує характерні для інших районних центрів ризики. Водночас можна стверджувати, що

саме ця частина людського ресурсу громади потенційно є потужним чинником зростання її соціального потенціалу завдяки високому рівню освіти, соціальної відповідальності та активності у громадському житті. Зокрема й завдяки тому, що її представники працюють офіційно, і відрахування від їх заробітків ідуть на користь громаді.

Крім того, особливістю Шосткинської ОТГ є наявність значної частини населення з високим рівнем освіти та професійною кваліфікацією. І мова йде не лише про потенціал, який залишився від попередніх промислових підприємств, а й про молоді кадри, які щороку готуються ЗВО регіону. І навіть із урахуванням того, що певна частина випускників покидає місто, все ж таки орієнтація закладів освіти на підготовку фахівців за актуальними для міста спеціальностями, а також активна робота Центру зайнятості з перепідготовки кадрів дозволяє забезпечити потреби роботодавців.

Варто зазначити, що м. Шостка залишається потужним промисловим центром регіону, хоча частина підприємств перебувають у стані перманентної кризи. І характерною ознакою розвитку підприємств Шосткинської ОТГ є поступова втрата провідних позицій «гігантів часів СРСР» та нарощування позицій суб'єктів із міжнародним капіталом.

Так, провідним підприємством із іноземним капіталом та іноземним менеджментом є ПАТ «Бель Шостка Україна», яке є частиною Групи Бель – світового експерта у сфері виробництва порційного сиру – і наразі посідає провідні позиції у регіоні по виробництву молочної продукції.

У Шостці працює підприємство з іноземним капіталом фармацевтичної галузі – ТОВ «Фармхім», яке завдяки високотехнологічному обладнанню виробничих устаткувань і наявності власних лабораторій (технологічної, аналітичної та мікробіологічної) може здійснювати повний цикл виробництва та упаковки активних фармацевтичних інгредієнтів, а також забезпечувати контроль якості лікарських засобів.

Також із 2016 року в Шостці працює ПАТ «Фармак», представник потужної фармацевтичної компанії, яка займається виготовленням активних фармацевтичних інгредієнтів.

Традиційна для Шостки хімічна промисловість представлена ВАТ «Шосткинський завод хімічних реактивів» і ТОВ «Укрпромвпровадження».

Оборонна галузь представлена Казенним підприємством «Шосткинський казенний завод «Зірка» (виробництво боєприпасів, вибухових речовин, продукції промислово-технічного призначення, роботи з утилізації непридатних для подальшого використання боєприпасів) та Шосткинським казенним заводом «Імпульс» (виробництво засобів ініціювання вибуху, піротехнічних засобів і елементів боєприпасів), які входять до державного концерну «Укроборонпром».

Серед інших потужних підприємств крупного бізнесу варто згадати ПрАТ «Шосткинський хлібокомбінат» (виробництво хліба та хлібобулочних виробів), ПП «Катунь» (виробництво меблів), Торгово-виробниче підприємство ТОВ «Зодіак» (целюлозно-паперова та поліграфічна промисловість), КП «Виробниче управління водоканалізаційного господарства» (збір, очищення та розподілення води), ПП «Грант-сервіс» (виробництво виробів із деревини), ТОВ «Плюс» ЛТД (виробництво пластин, труб та профілів із пластмаси), ПП «Ронік» (виробництво липких стрічок), ТОВ «Галант» (виробництво пластин, труб та профілів із пластмаси), ТОВ «Шосткинське підприємство «Харківенергоремонт» (виробництво електроенергії), НВП «Технологія» (виробництво теплоізоляційних матеріалів).

Будівельні підприємства представлені ТОВ «Прогноз», ТОВ «БМУ-3», ТОВ «Хімбуд-3», ТОВ «Торговий дім «Дизайн».

Значну питому вагу в переробній промисловості області займають приватні підприємства переробної сфери. На території Шосткинської міської ОТГ працюють: сім підприємств із виробництва хлібобулочних виробів, макаронні цехи, дільниці фасування олії, цехи напівфабрикатів м'ясної продукції, кондитерський цех та інші.

Загалом варто говорити про стійку динаміку росту кількості юридичних осіб – суб'єктів господарювання у Шосткинській міській ОТГ (823 одиниці у 2015 році й 907 одиниць у 2019 році). Це третя позиція серед міст області (у Сумах 12373, Конотопі – 1029 одиниць).

Унаслідок приєднання до Шосткинської міської ОТГ частини території Ображіївської та Коротченківської сільських рад стала можливою наявність вільних земельних ділянок для майбутнього виробництва сільськогосподарської продукції. Станом на початок

2020 року в переліку земельних ділянок, на які надано дозвіл на розроблення проектів землеустрою щодо відведення земельних ділянок шляхом продажу на конкурентних засадах (земельних торгах) значиться більше 40 позицій. Це надає можливості щодо ефективного використання земель на благо місцевої громади. Попри традиційну «індустріальну історію» Шостки, сьогодні є можливості переорієнтувати місцеву економіку на інтенсивне використання наявних земель, де можна вирощувати продукцію рослинництва і тваринництва, однак, звичайно, їх замало для реалізації масштабних проектів. Хоча в цілому і наявність земельних ділянок, і територія індустріального парку «Свема» та інші площі громади дозволяють побудувати підприємства з високою додатковою вартістю, на яких можна здійснювати глибоку переробку продукції рослинництва і тваринництва. Це, без сумніву, сприятиме в перспективі не лише вирішенню продовольчих задач, а й поведе за собою утворення нових робочих місць із високими заробітними платами

Наявність потужних підприємств та супутньої інфраструктури визначають і структуру зайнятості населення громади.

Діаграма 7. Структура зайнятості у Шосткінській ОТГ



Основними роботодавцями є установи бюджетної сфери та підприємства, яким вдається запобігати різкого падіння і які забезпечують хоча й повільну, але певну динаміку росту.

Серед найбільших роботодавців міста:

- Публічне акціонерне товариство «Бель Шостка Україна» (виробництво молочних продуктів);
- Товариство з обмеженою відповідальністю «Фармхім» (виробництво фармацевтичних матеріалів та препаратів);
- Казенне підприємство «Шосткинський казенний завод «Імпульс» (виробництво вибухових речовин);
- Товариство з обмеженою відповідальністю «Шосткинське підприємство «Харківенергоремонт» (виробництво електроенергії).

Комунальні підприємства міста традиційно виконують значні обсяги робіт із ремонту й утримання об'єктів благоустрою міста, дорожньо-мостового господарства, засобів безпеки дорожнього руху, мереж зовнішнього освітлення, кладовищ, озеленення міста тощо. На 2019–2021 роки в Шосткинській ОТГ також заплановано значний обсяг робіт із технічного переоснащення житлово-комунального господарства, зокрема капітальний

ремонт та переоснащення ліфтів у багатоквартирних будинках, Капітальний ремонт покрівель та електромереж внутрішньобудинкових інженерних мереж тощо, на які виділяються гроші з місцевого бюджету. Серед завдань, які ставляться на найближчий час – підвищення якості надання житлово-комунальних послуг, зокрема будівництво водопроводів, реконструкція систем теплопостачання, електропостачання, водопровідних мереж тощо, на реалізацію яких також виділяються кошти місцевого бюджету.

Кошти виділяються також на виконання робіт із благоустрою території, а також поліпшення житлових умов населення міста й сіл, що входять до ОТГ. Це – поточний ремонт автодоріг, утримання мереж вуличного освітлення, ліквідація стихійних звалищ, придбання та встановлення дитячих майданчиків, прибирання територій, обрізка дерев, проектні роботи на будівництво та реконструкцію тощо.

Загалом сфера житлово-комунального господарства Шосткинської ОТГ відіграє значну роль у забезпеченні місцевих жителів робочими місцями. Найбільша кількість людей вже зайнята і буде зайнята у сфері капітального ремонту окремих об'єктів житлово-комунального господарства, будівництва та реконструкції міських комунікацій, побудови та ремонту об'єктів благоустрою. Тобто те, що люди роблять і будуть робити для себе, для своєї громади і що є досить важливим із точки зору формування необхідної єдності та розуміння спрямованості спільної діяльності на покращення життя людей. До того ж такі робочі місця є гарантованими, оскільки виділення коштів зумовлюється плановими прогнозованими показниками доходів у бюджет, а також і офіційними, що знижує показники «тіньової» зайнятості. А доволі об'ємне за кризових умов фінансування житлово-комунальної сфери за рахунок місцевого бюджету має ключове значення для забезпечення стабільності розвитку ОТГ та утворює передумови для впровадження програм сталого розвитку.

Оскільки м. Шостка є районним центром, на його території працює також низка установ, які надають широкий спектр послуг та забезпечують робочими місцями певну частину працездатного населення. Це – районний центр зайнятості, Шосткинське об'єднане управління Пенсійного фонду України Сумської області, Шосткинська об'єднана державна податкова інспекція Головного управління Державної фіскальної служби у Сумській області, Управління «Центр надання адміністративних послуг міста Шостка», Шосткинський місцевий центр безоплатної правової допомоги та інші. Крім того, є численні заклади системи охорони здоров'я, освіти, культури та спорту – відповідні управління, лікарні, спеціалізовані центри тощо. І хоча частина вказаних структур районного рівня сьогодні знаходиться на етапі реформування, все ж вони забезпечують частину кількості робочих місць для жителів громади, а також є важливими з точки зору забезпечення необхідних комунікацій

Сьогодні Шостка демонструє впевнені кроки у напрямку розвитку реального сектору економіки та інфраструктури. З ініціативи місцевої влади регулярно проводяться презентації інвестиційного потенціалу в рамках міжнародних, національних та регіональних заходів, розробляються та поширюються сучасні рекламні продукти, організуються науково-практичні конференції. З метою стимулювання розвитку високотехнологічних секторів промисловості утворений та розвивається індустріальний парк «Свема»⁹⁸; ведеться реконструкція нежитлового приміщення під науково-виставковий центр індустріального парку «Свема»; формується перелік актуальних інвестиційних проектів. Налагоджується співробітництво між промисловими підприємствами, науковими установами та ЗВО з метою розроблення та впровадження інноваційних технологій у виробництво та підготовки кадрів відповідно до потреб промисловості. Задля зміцнення позицій місцевих товаровиробників ведеться робота по створенню віртуальної виставки продукції місцевих товаровиробників; організовується презентація промислового потенціалу в рамках міжнародних, національних та регіональних заходів.

Завдяки системній роботі керівництва Шосткинської міської ОТГ у частині залучення інвестицій можна говорити про досить високі – порівняно з іншими містами та районами області – показники прямих іноземних інвестицій в економіку міста. Так, прямі іноземні інвестиції в економіку міста станом на 1.01.2019 становили 43,5 тис. дол. США. За цим

⁹⁸ Концепція індустріального парку «Свема». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://shostka-rada.gov.ua/investments/invest_docs/koncepcya-ndustrialnogo-parku-svema/

показником Шостка посідає 2-ге місце після обласного центру. Важливо врахувати, що більша частина інвестиційних вкладень (99,2 відсотки) спрямовується на матеріальні активи. Провідним підприємством із іноземними інвестиціями є ПАТ «Бель Шостка Україна».

Вирішальним імпульсом у доволі вдалий інвестиційній політиці став процес утворення в 2013 році за ініціативою Шосткинської міської ради індустріального парку «Свема», єдиного реально працюючого парку в Україні. Конкурентними ознаками індустріального парку є географічна близькість ринків збуту і трудових ресурсів, наявність фінансових партнерів, транспортна доступність, інтеграція кількох видів транспорту, надлишкова забезпеченість енергетичними ресурсами, спрощений порядок проходження резидентами адміністративних та дозвільних процедур, близькість житла й соціальної інфраструктури, можливість розширення виробництва, передові інженерні рішення та інше. ІП «Свема» реально сприяє залученню інвестицій в економіку регіону, розвитку промисловості, залученню наукового потенціалу для виробництва інноваційної продукції, підвищенню соціальних стандартів. У межах індустріального парку здійснює свою діяльність ТОВ «Шосткинський елеватор». До підприємств-супутників ІП «Свема» відносяться ТОВ НПП «Технологія», Шосткинська ТЕЦ, ПАТ «Фармак», Шосткинський інститут СумДУ, ТОВ «Галант», ТОВ «Плюс» ЛТД, ТОВ «Хемікал Інвест».

Драйверами сталого соціально-економічного розвитку Шостки є громадські організації. У громаді зареєстровані та працюють 150 громадських організацій різного спрямування: правозахисного, екологічного, патріотичного, спортивного, культурного, соціального. Тобто, на кожні 500 жителів ОТГ приходиться одна громадська організація, що свідчить про значну кількість активного населення, широту інтересів місцевих жителів, їх здатність до самоорганізації та відстоювання своїх прав. До того ж це утворює перспективи здобуття критично необхідної соціальної підтримки реалістичним локальним проектам соціально-економічного розвитку з боку місцевого населення.

Проте є і певні особливості ситуації, важливі з точки зору завдань нашого аналізу. Так, крім громадського об'єднання «Животновод» та дачно-садівничих об'єднань, у списку зареєстрованих немає організацій, які опікувались би проблемами місцевого економічного розвитку. Хіба що (із певними допущеннями) віднесемо до таких ті, що об'єднуються навколо професійних інтересів, наприклад, Громадська спілка «Асоціація рекламистів Сумщини» або ж місцеві осередки спілок: Союз промисловців та підприємців, Шосткинське міське товариство захисту прав споживачів, Спілка підприємців «Солідарність», Громадська організація «Спілка підприємців і промисловців «Добробут», Громадська організація платників податку «Центр захисту прав платників податку». Можна допустити, що спрямованістю та рівнем активності більшості громадських організацій пояснюється й відсутність проблематики сталого соціально-економічного розвитку під час розподілу бюджетних коштів на реалізацію проектів місцевого рівня, адже місцеві громадські організації зосереджені на локальній проблематиці благоустрою, культури та стимулювання молодіжного руху.

І все ж високий рівень розвитку громадського сектору Шосткинської ОТГ дає підстави для оптимістичних прогнозів у зв'язку з проектами сталого розвитку території. По-перше, організації громадського суспільства можуть утворити позитивні дискурси навколо реалізації проектів соціально-економічного розвитку, що призведе до їх громадської підтримки. По-друге, залучення громадського сектору до виконання завдань підвищення якості життя населення сприятиме соціальній згоді та порозумінню. Адже вказані завдання не пов'язані з питаннями, що роз'єднують суспільство.

Отже, проведений аналіз дає підстави для висновків, що Шосткинська ОТГ володіє різноплановими ресурсами, які перебувають сьогодні в полі уваги керівництва громади, що дозволяє активно використовувати наявні можливості, зокрема й напрямі підвищення інвестиційного потенціалу території. Використовуючи наявний інфраструктурний та людський потенціал, громада демонструє успішний досвід аналізу власного соціально-економічного та фінансового стану, а також практикує спільні з науковцями розробки, рухаючись у бік формування стратегії сталого розвитку з іншими територіальними громадами, ОТГ і регіонами. І такий напрям є виправданим, оскільки відображає особливості Шостки як промислового центру з вираженою спеціалізацією та обмеженістю земельних ресурсів для розвитку сільськогосподарського виробництва.

Проведений аналіз засвідчив успішні практики залучення інвестицій, що реалізовані місцевою владою. Заслугує на увагу та впровадження досвід утворення технопарку на базі великого підприємства, діяльність якого неможливо поновити у повному обсязі. При цьому потребують істотної модернізації як внутрішні комунікації в ОТГ у частині налагодження прийняттого транспортного зв'язку між населеними пунктами, так і зовнішні комунікації, що знаходяться хоч і у прийнятному стані, проте мають вдосконалюватись та розширюватись, включаючи перспективи будівництва залізничного вокзалу в Шостці та поновлення повноцінного авіаційного сполучення.

Зроблені висновки в контексті параметрів соціально-професійної мапи ОТГ мають бути доповнені і баченням ситуації з боку самих жителів Шостки та представників місцевого бізнесу. Позиції таких груп сформовані нами на основі результатів проведених фокус-групових досліджень та експертного опитування представників бізнесу й дозволять доповнити вже наведені характеристики та зробити додаткові узагальнення та висновки.

У Шосткинській ОТГ також проведено 3 фокус-групи, сформовані з представників працездатного населення різних вікових груп. Умовою участі була відповідність передбаченим дослідженням категоріям, добровільність та готовність спілкуватись на задану тему. В кожній віковій групі (15–25 років, 25–45 років, 45–60 років) було забезпечено представництво людей із різним соціальним статусом, сферою занятості, професією тощо, що дозволило отримати значний пласт інформації стосовно оцінок ситуації у сфері працевлаштування, інвестиційної привабливості територій, можливих і бажаних для населення шляхів збільшення зайнятості.

Із врахуванням завдання більш рельєфно представити позиції самих жителів громади у тексті максимально збережена стилістика та характер висловлювань учасників, значимі для них формулювання та акценти. Вважаємо деякі з них надзвичайно важливими для розуміння як особливостей мотивації працездатного населення, так і загальних настроїв у громаді, рівня та характеру комунікацій, зокрема довіри до влади, бізнесу, відкритості й готовності до співпраці. А все це є важливою характеристикою соціального капіталу громади і важливою рисою соціально-професійної мапи території.

Зазначимо, що представленість у групах людей із різним соціальним статусом, характером та сферою занятості зумовила різні оцінки ними свого рівня життя. Від категоричних та песимістичних: «ми приречені на вимирання», «яке там життя, ледве виживаємо» – до більш оптимістичних: «не гірше, чим інші», «жити можна, була б робота та здоров'я». Цілком очікувано на складне життя нарікали представники старшого покоління.

Вкрай негативно оцінена учасниками якість життя: «високі тарифи, несумісні з реальними зарплатами»; висока вартість оплати за навчання, за позашкільні заняття та репетиторство для дітей; обмежені можливості відпочинку. У деякого були нарікання на благоустрій: «місто таке, наче воно не для людей».

У всіх фокус-групах спостерігалася вкрай негативна реакція щодо втрати Шосткою статусу промислового центру. І наявний ринок праці оцінений учасниками негативно через низький рівень заробітних плат, обмеженість у виборі професій та відсутність перспектив для молоді. Вказувалося на потреби у продавцях та робітничих професіях, що є непрестижними і низькооплачуваними. В ході обговорення зазначеного питання наскрізно йшла констатація, що «стало набагато гірше, ніж було у Шостці раніше», більшість підприємств припинили існування, на деяких працюють окремі цехи. З боку самих шосткинців звучали позитивні відгуки лише стосовно «Фармак», яке відносно стало працює.

Рівень «тенізації» місцевої економіки оцінений учасниками на рівні 80%. Вказано, що навіть на порівняно успішних підприємствах існує подвійна форма оплати: офіційно та «у конвертах». Прозоро працюють лише організації бюджетної сфери.

При цьому коментарі, що прозвучали в ході роботи фокус-груп, дозволяють говорити про «прийняття» і досить позитивні оцінки «тіньового» ринку праці, насамперед – через його доступність і поширеність, а також через можливість більше заробити. Варто зазначити, що самі респонденти розуміють ризики («буває, що й не заплатять, і страховки немає», «а куди нам дітись, як іншої роботи немає») та хибність такого явища у зв'язку з тим, що від нього немає надходжень до бюджету у вигляді податків. А особливістю ситуації, яка робить згадане явище поширеним, можна вважати певні спроби – і

роботодавців, і самих працівників – покласти відповідальність на іншу сторону. Наприклад, «роботодавцю не вигідно за нас платити всі відрахування, і тоді взагалі не візьмуть на роботу» або «працівникам самим краще отримати гроші зразу, хоч і у конверті – скільки заробив».

Досить позитивним при цьому можна вважати розуміння та визнання молодими шосткинцями ризиків від тіньового працевлаштування не лише для окремих містян, а й для громади в цілому. З боку представників цієї вікової групи прозвучало засудження тих, хто працює «у тіні» через те, що вони «користуються пільгами на загальних підставах, але бюджет не наповнюють на рівні з працюючими легально».

При працевлаштуванні визнано важливим: гарне ставлення до працівників; комфорт; природна схильність до справи, якою займаєшся; гарна заробітна плата; нормований робочий день; соціальні гарантії (характерно для старших респондентів). Дехто з присутніх давав досить жорсткі оцінки нинішній ситуації: «наявна робота у Шостці – це добровільний радянський концтабір».

Відповіді респондентів щодо їх намагань знайти роботу засвідчують слабку мотивацію шукати її в місті: мало хто звертався у державні служби зайнятості, дехто навіть не має уяви про їх існування. Пошуки роботи здійснюються здебільшого через соціальні мережі, де публікуються оголошення про роботу в інших містах.

Цікаво, що в ході роботи фокус-груп у цілому зафіксована досить позитивна реакція респондентів на пропозиції щодо бізнесу. Особливо серед молодих учасників, які висловлювали бажання займатися ним, розвиваючи вітчизняну економіку, та виголошували сподівання на підтримку держави у таких намірах. Проте, чим старшими були учасники, тим більш скептично висловлювалися, пояснюючи негативні оцінки невдалим досвідом підприємництва (власним та знайомих).

Заради кращої роботи шосткинці висловлюють готовність перенавчатися навіть за наявності не однієї вищої освіти. Однак у зв'язку з цим поширеними є й настрої відчаю та зневіри: «У мене три спеціальності та шість професій. Але це не надає мені задовільний рівень життя. Єдине, що я можу – то збільшити свій робочий день. Місцевий працедавець намагається платити мізер». У молоді рівень готовності до жертв заради прийнятної роботи також високий: висловлюють осмислене бажання покинути місто, перенавчатися, змінити оточення та життєві обставини. Більшість молодих учасників категорично заперечують перспективи залишитися у Шостці через те, що тут навіть наявність якісної вищої освіти не є гарантією працевлаштування за спеціальністю. Зокрема вказано: «Ми щодня бачимо людей, які мають вищу освіту, але працюють на некваліфікованих роботах, зокрема – санітарками».

Вказані фактори визнані домінуючими у намірах жителів, особливо молоді, покинути Шостку та виїхати за кордон, де «можна влаштуватися за спеціальністю і отримувати достойну зарплату». «Ті, хто там працює, хто вже виїхали, категорично не хочуть сюди повертатися. Значить, там все-таки краще». І висловлені коментарі засвідчують, що респондентами вже проведена певна підготовча робота щодо виїзду за кордон: вони в курсі законодавчих та фінансових аспектів, ними зібрана відповідна інформація від родичів, друзів та знайомих, що вже перебувають там, знають навіть ціни на житло та особливості вирішення певних «неформальних» питань. Почуте дає підстави для висновку щодо продовження міграційного скорочення саме у частині працездатного й активного населення Шостки.

Питання щодо потенційних «точок зростання» у фокус-групах «повисли у повітрі». Спроби викликати обговорення постійно повертали учасників назад, у минуле, а зростання пов'язувалося переважно з відродженням промисловості.

Серед факторів, що стримують виїзд, вказані вік, малі діти, батьки, навіть славна історія Полісся та відповідальність перед пращурами. Проте в такому переліку немає перспективної роботи у Шостці, сподівання на стабільність та високу зарплату.

Підприємці, які брали участь в експертному опитуванні, оцінювали стан бізнесу в своїй об'єднаній територіальній громаді або посередньо, або як такий, що погіршується, пояснюючи тривалим періодом нестабільності – як політичної, так і на валютному ринку. Вважають, що трохи легше працюється тим, хто спеціалізується у сфері торгівлі та аптечного бізнесу, бо вона «більш мобільна, і попит завжди є», та й ризики менші. А от середній бізнес вести важче, «більше ризиків, які звичайним жителям і не зрозумілі. І влада не завжди розуміє наявні труднощі».

Найбільш перспективним напрямом бізнесу сьогодні вважають ІТ-сектор. «Перспективний, так. І не може бути не перспективним. І все довкіл розвивається, «это модное слово «диджитализация», да». І рух всюди відбувається, і програмісти потрібні «нормальні», спеціалісти. «Наш мер теж намагається впроваджувати ІТ-технології. Не завжди виходить у нього якісно, але, тим не менш, рух є, і розуміння – теж...».

Отже, бізнес відчуває певну зацікавленість з боку влади, при цьому особливо не розраховуючи на її вагомий підтримку. А зацікавленість із боку влади найчастіше коментують як прохання до бізнесу допомогти при вирішенні тих чи інших питань – фінансово, матеріалами тощо.

Основна проблема, на яку представники бізнесу вказують постійно, – відсутність стабільності. Таку заувагу відносять не стільки до місцевого, скільки до загальнодержавного рівня. Саме тому значна частина бізнесу, особливо у сфері торгівлі та послуг, залишається «в тіні». Хоча оцінити рівень поширеності такої практики для них складно.

Що ж стосується оцінки наявних трудових ресурсів, то шосткинські підприємці не висловлюють особливої стурбованості тим, що виїжджають найбільш активні та кваліфіковані. Навпаки, зазначають, що «люди є, роботи немає». І важливо мати не просто багато працівників, а знайти працівників із бажанням працювати. При цьому особливої готовності вкладати кошти для того, щоб отримати й утримати «гарного працівника» (підвищити з/п, дозволити гнучкий графік, навчити додатково тощо), підприємці не висловлюють, зазначаючи, що у них «немає можливості».

Варто зазначити, що самі представники бізнесу не нарікають на відсутність інфраструктури підтримки підприємництва чи на відсутність взаємодії місцевої влади з підприємцями. Вважають, що Шостка є привабливою для інвесторів – як місцевих, так і національних та іноземних. Від влади вони очікують скоріше координаційної підтримки та більше уваги до проблем середнього бізнесу.

Потенційні «точки зростання» бізнес вбачає у сфері сільського господарства та дрібного підприємництва, переробки.

Отже, громада має сьогодні потужний потенціал, який зумовлює низку можливостей для сталого розвитку: інфраструктура та традиції успішного промислового розвитку, кваліфікована робоча сила, освітній потенціал та інституційні спроможності установ культури, місцева влада, орієнтована на діалог та пошук «точок зростання». Водночас кожна з визначених можливостей має і певні обмеження. Зокрема, значна кількість кваліфікованих кадрів, що працювали на місцевому виробництві, не можуть знайти роботу за фахом або ж взагалі покидають Шостку і працюють за кордоном та в місті Києві; діалог влади з бізнесом поки не приводить до розробки стратегії виводу з тіні місцевого малого та середнього бізнесу, що може призвести до його капсулювання та зникнення; високий рівень «тінізації» місцевої економіки не сприяє вирішенню проблем громади; активний виїзд працездатного населення мінімізує шанси та сталий соціально-економічний розвиток ОТГ, оскільки буде відсутній достатній людський потенціал для розробки та впровадження локальних проектів.

Зазначимо, що виїзд на заробітки працездатних осіб, усталена тенденція щодо «старіння» населення, неофіційна зайнятість значної кількості працюючих є тими ознаками, що характерні не лише для Шосткинської, а й для інших ОТГ області. Однак ситуація може покращитися у разі реалізації успішних проектів сталого розвитку. Що ж стосується Шостки, то високий показник кількості населення, зайнятого у бюджетній сфері, одночасно дає підстави для перспективних планів щодо розвитку сучасних управлінських практик. Аналогічний високий показник кількості населення з високим рівнем освіти та професійною кваліфікацією зумовлює перспективність створення місцевих суб'єктів господарювання з високою додатковою вартістю.

Розділ 3. Візуалізація соціально-професійних мап

Як зазначено у першому розділі даного видання, соціально-професійна мапа території розглядається нами у двох площинах: як інструмент збору, зведення та аналізу інформації про наявні ресурси ОТГ із урахуванням рівня розвитку соціального капіталу громади – і як результат вказаної роботи, що визначає спроможність громади у реалізації соціально-професійних програм.

Отже, як підсумок проведеної роботи маємо соціально-професійні мапи – візуалізацію ресурсного потенціалу громад, що в подальшому можуть бути використані у стратегічному та операційному плануванні. Сподіваємося також, що реальний позитивний вплив мапування забезпечено, зокрема, й через постійну присутність команди проекту на територіях, у громадах – під час підготовчих робіт, проведення опитувань, фокус-груп, підготовки та проведення стратегічних сесій, а також через контакти із зацікавленими групами, активне залучення до окремих форм роботи й активностей місцевого населення (із різним досвідом, повноваженнями, баченням ситуації, амбіціями), що створює умови для певного синергетичного ефекту.

Варто зазначити, що ми не розглядаємо створені карти як остаточний продукт і результат роботи. Навпаки, хотілось би бачити їх як початковий етап роботи окремих громад у напрямі вивчення та оцінювання власних ресурсів та об'єднання зусиль навколо вирішення актуальних питань працевлаштування й зайнятості як складових покращення якості життя у громаді. Тобто соціально-професійні мапи – це проміжний результат спільної роботи, що буде використовуватися для досягнення спільних цілей. Повертаючись до досвіду інших країн, зазначимо, що й саме мапування ресурсів громади визначається як «процес побудови системи, що використовується багатьма різними групами на багатьох різних етапах з метою узгодження ресурсів та політики громади щодо конкретних системних цілей, стратегій та очікуваних результатів»⁹⁹.

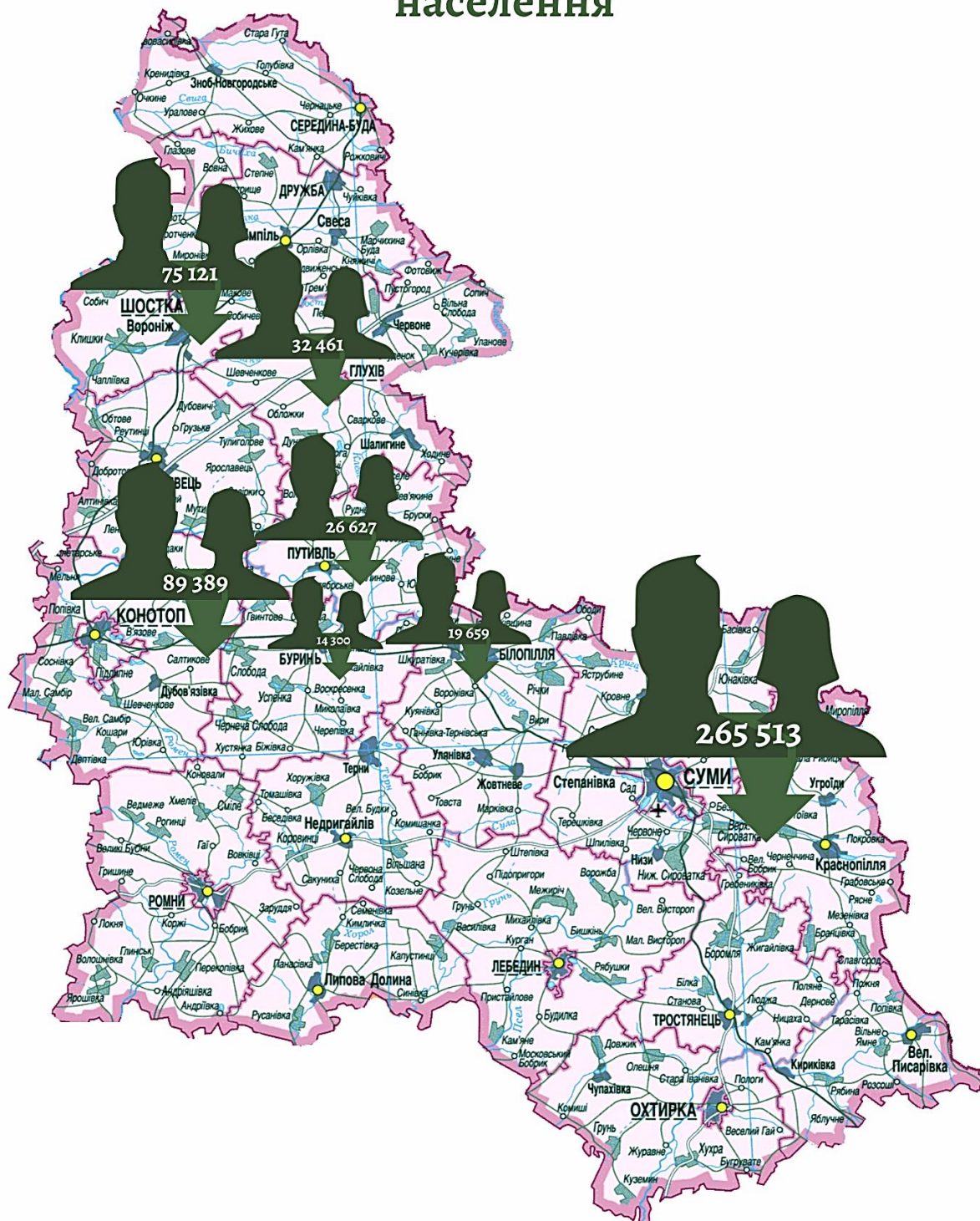
Мета мапування – не лише побудова окремих карт, а й потенційно – визначення сильних сторін та перспектив, «точок зростання» у кожній із визначених територій. Застосована методологія мапування дозволяє також провести порівняння існуючих ресурсів визначених територій, акцентувавши увагу не лише на особливостях, сильних чи слабких сторонах кожної, а й на визначенні можливих напрямів кооперації, об'єднання зусиль. Оскільки ж визначені проектом території (громади) відрізняються досить істотно, перш за все – за масштабами, більшість показників, що використані при візуалізації результатів мапування, будуть відображені нами у відсотках (за винятком загальної кількості постійного населення).

Особливість використаних підходів – це акцент перш за все на соціально-професійних характеристиках працездатного населення. А такі характеристики витікають із більш загальних показників, що були проаналізовані нами у монографії «Комплексний портрет працездатного населення праце надлишкових територій Сумської області»¹⁰⁰. Зокрема, заслуговують на увагу стійкі тенденції скорочення загальної кількості постійного населення та його невпинне старіння, які є характерними для всіх визначених громад, незалежно від їх статусу (наявності створеної ОТГ, обласного чи районного рівня), наявності чи відсутності сільського населення, а також масштабу (Мапа1). І ці взаємопов'язані процеси не можуть залишитися поза увагою, оскільки одночасно і відображають певні тенденції та ризики, і підказують ті сфери, де громади сьогодні можуть шукати й знаходити додаткові ресурси для розвитку власного потенціалу.

⁹⁹ Crane, K., & Mooney, M. Essential tools: Community resource mapping. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Institute on Community Integration, National Center on Secondary Education and Transition. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ncset.org/publications/essentialtools/mapping/overview.asp>.

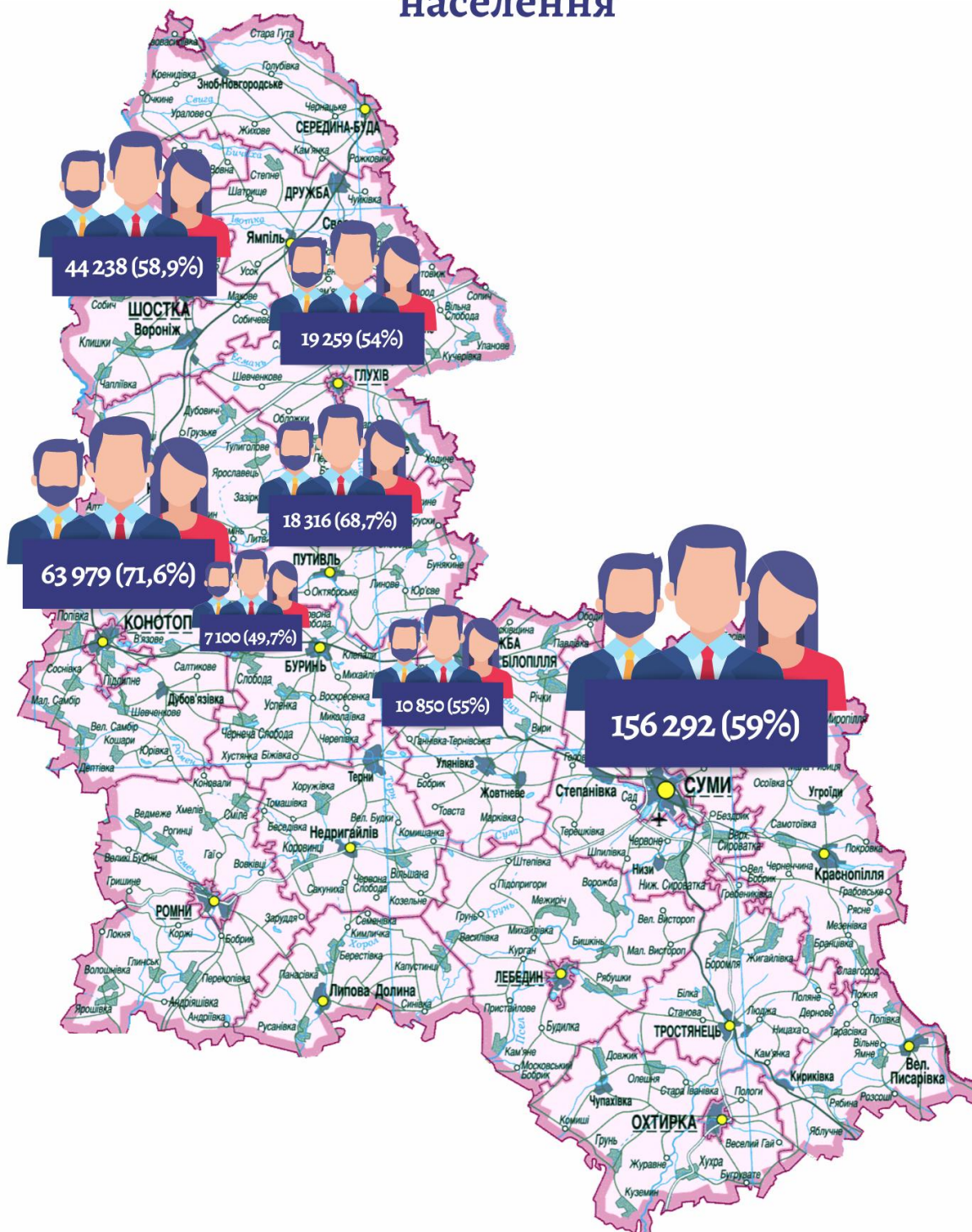
¹⁰⁰ Комплексний портрет працездатного населення праце надлишкових територій Сумської області: соціальні аспекти: монографія / за заг. ред. Н. Світайло. – Суми. – 2020. – 199 с.

Мапа 1. Загальна кількість постійного населення



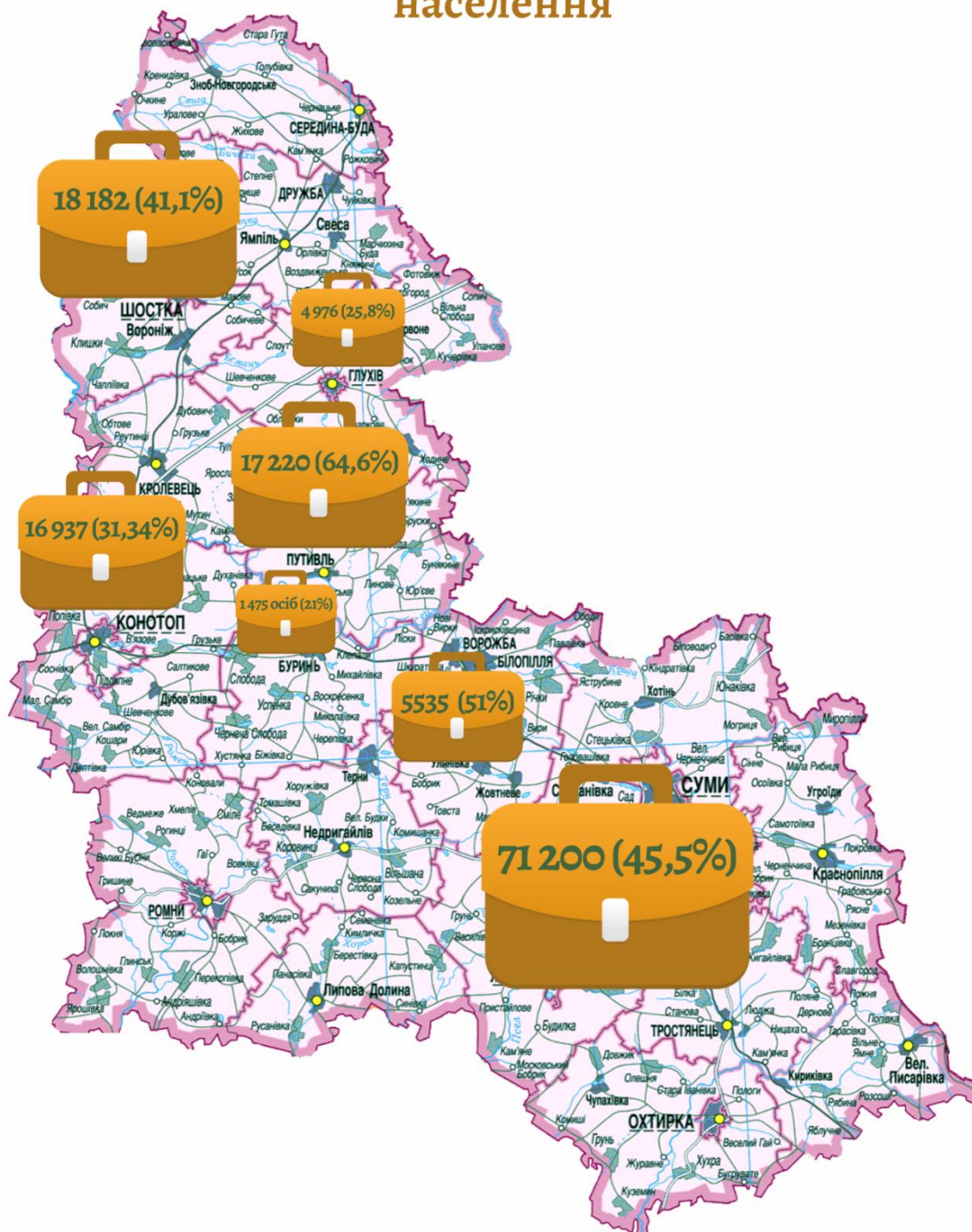
На основі наявних даних можемо говорити і про інші особливості, що є характерними для всіх територій. Так, працездатне населення становить у більшості громад більше половини наявного постійного населення (Мапа 2). Певним позитивним винятком є Конотопська (71,6%), Путивльська (68,7%) міські громади. Близькі показники мають Сумська (59%) та Шосткинська (58,9%) міські громади. Найнижчий показник має Буринська міська ОТГ (49,7%).

Мапа 2. Загальна кількість працездатного населення



До того ж рівень зайнятості навіть зазначеної частини працездатного населення є невисоким. Такі висновки зроблені нами як на основі наданих відповідними службами статистичних даних, так і на основі проведеного соціологічного опитування населення. Наприклад, у Глухові, Конотопі та Бурині зайняте населення складає менше третини працездатного населення (Мапа 3).

Мапа 3. Загальна кількість зайнятого населення



При цьому показники офіційного безробіття є не надто високими, адже значна частина працездатного населення не реєструються як безробітні, а шукають і знаходять різні варіанти «неофіційної» зайнятості або ж працюють за межами громади. Проведений аналіз показує також, що значна частина зайнятого населення працює у бюджетній сфері, а інші форми зайнятості є не надто поширеними в громадах, адже рівень зайнятості в бізнесі складає в середньому від 5 до 10%, а «тіньова» зайнятість досягає 25%.

На основі даних офіційної статистики станом на початок 2020 року та результатів проведених соціологічних досліджень нами сформовані мапи, що відображають рівень безробіття (Мапа 4) та неофіційної зайнятості (Мапа 5).

Мапа 4. Рівень безробіття



Мапа 5. Рівень тіньової зайнятості



На основі результатів проведених досліджень¹⁰¹ можемо також стверджувати, що для всіх визначених проектом громад характерним є високий рівень трудової міграції, зумовленої відсутністю прийнятної роботи та низьким рівнем заробітних плат. При цьому значна частина населення вказаних територій має досить низький загальний рівень доходів та є отримувачами різного роду соціальних виплат.

Із кожним роком зростає також кількість пенсіонерів, які створюють додаткове навантаження на ринок праці, шукаючи роботу, часто – неофіційну, оскільки не можуть сьогодні розраховувати на достойні пенсії. При цьому фахівці зазначають, що

¹⁰¹ Комплексний портрет працездатного населення працездатних територій Сумської області: соціальні аспекти: монографія / за заг. ред. Н. Світайло. – Суми. – 2020. – 199 с.

«фінансування пенсій та інших видів страхування за рахунок відрахувань від заробітної плати, що стягуються з офіційно зайнятих працівників, не має особливого сенсу в тих випадках, коли такі працівники складають лише малу частку робочої сили. Жорсткі вимоги також не сприяють «детинізації» зайнятості»¹⁰².

Серед проаналізованих громад у позитивному сенсі звертає на себе увагу Путивльська ОТГ, яка за доступними для аналізу даними є однією з найбільш «працевдатних» і такою, що виділяється на фоні інших найбільшою часткою зайнятих офіційно в «небюджетній» сфері. Особливо цікаво, що Путивльська ОТГ за оціночною кількістю населення є однією з найменших серед аналізованих громад.

Зазначимо, що високі показники кількості населення, зайнятого у бюджетній сфері, хоча й ведуть за собою певні ризики в умовах реформування системи освіти, охорони здоров'я та децентралізації, проте й дають підстави для перспективних планів щодо розвитку сучасних управлінських практик. Аналогічний високий показник кількості населення з високим рівнем освіти та професійною кваліфікацією зумовлює перспективність створення місцевих суб'єктів господарювання з високою додатковою вартістю.

Найбільш ризикованою (виходячи з доступної інформації) виглядає ситуація у Буринській ОТГ, яка має найменшу частку населення працевдатного віку, найнижчі зафіксовані показники офіційної зайнятості, а також один із найнижчих показників офіційного працевлаштування в «небюджетній» сфері. Підкреслимо, що за оціночною кількістю постійного населення вона є найменшою громадою. І очевидною є необхідність не лише більш детально аналізувати власні ресурси, а й шукати шляхи об'єднання зусиль з іншими громадами для подолання ризиків та реального покращення життя населення. Саме тому в ході створення соціально-професійної мапи ми застосовували цілу низку методів, які наразі взаємодоповнювали один одного і надали дослідженню комплексності та системності. Так, на основі результатів проведеного соціологічного опитування створена Мапа 6, яка відображає основні сфери зайнятості населення, демонструючи впевнене переважає «бюджетної» сфери (зайнятість у закладах освіти, охорони здоров'я, культури, різноманітних службах та управліннях) й незначні в цілому відсотки зайнятих у промисловому виробництві...

Зазначимо, що ми не обмежувалися нанесенням на карту області окремих статистичних даних, а доповнювали офіційну статистику інформацією, зібраною в результаті соціологічних досліджень, та задіювали інші інструменти комунікації, включаючи проведення стратегічних сесій у громадах, залучення окремих представників самоврядування та бізнесу в якості експертів тощо.

Методика стратегічних сесій також використовувалася нами як одна із складових методології створення соціально-професійної мапи територій, оскільки обговорення питань із залученням безпосередніх акторів та об'єднання їх зусиль для пошуку можливих «точок зростання», інформування спільноти тощо здатні вивести громаду на несподівані рішення й дати поштовх для пошуку прийнятних варіантів за межами власного досвіду, у площині кооперації з іншими громадами. Таке дійсно здатне сприяти покращенню рівня життя населення всього регіону¹⁰³.

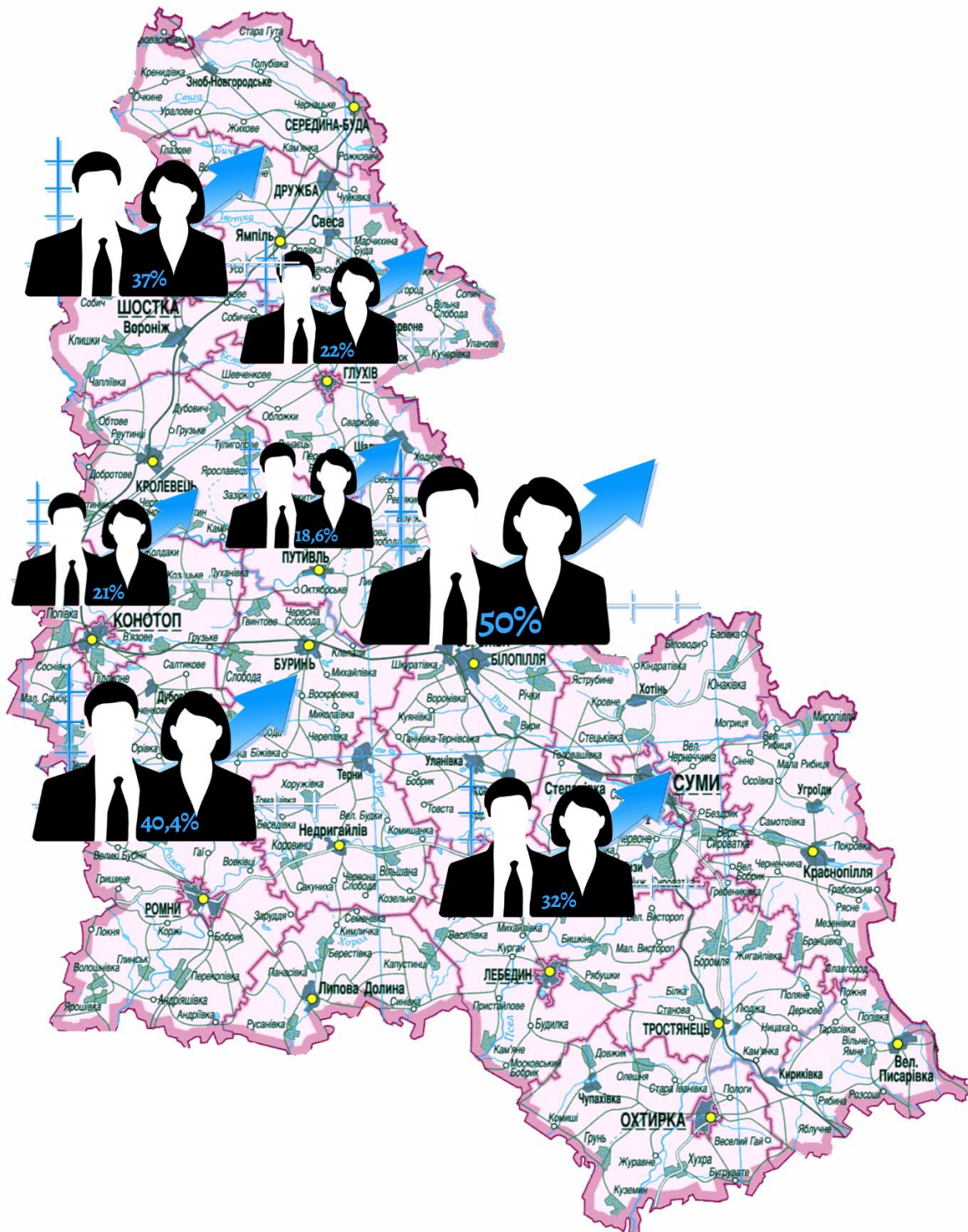
Зазначимо, що команда проекту не ставила своїм завданням формування стратегії розвитку конкретної ОТГ, а в ході таких стратегічних сесій акцентувала увагу перш за все на питаннях працевлаштування, пошуку «точок зростання» при формуванні стратегій. Таким чином, стратегічні сесії були додатковим інструментом налагодження комунікацій між окремими зацікавленими групами всередині громад та з іншими громадами. Адже потреба у таких комунікаціях є сьогодні очевидною, і саме у вказаній площині є перспективи майбутнього зростання та посилення потенціалу громад.

¹⁰² Изменение характера труда. Доклад Всемирного банка о мировом развитии - 2019. – С.31. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf> ,

¹⁰³ Моделі місцевого економічного розвитку. Успішні практики. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://auc.org.ua/sites/default/files/library/dinaprintweb.pdf>.

Мапа 6. Бюджетна зайнятість



Так, важливими з точки зору потенційних змін на соціально-професійній мапі території є процеси розвитку підприємництва. Особливо в ситуації, коли у більшості визначених громад значна частина населення зайнята у «бюджетному» секторі, а бізнес представлений переважно сферою послуг та торгівлі. Виявлені у процесі проведення стратегічних сесій, фокус-груп та експертного опитування представників бізнесу

особливості комунікацій та оцінок дозволяють зробити висновок щодо недостатнього рівня уваги з боку місцевої влади до питань розвитку підприємництва. Так, підприємці відмічають, що місцева влада майже нічого не робить для налагодження комунікації з представниками бізнесу, а представники влади нарікають на недостатню підтримку бізнесом соціальної інфраструктури. Складається враження, що бізнес і влада у більшості громад живуть самі по собі, у своїх «світах» і вирішують кожен свої проблеми окремо. При цьому фахівці зазначають специфічні й вагомі ролі та значення підприємницького потенціалу для економіки, виділяючи серед форм його впливу на економіку регіону не лише економічний (фіксується в нарощенні економічного потенціалу регіону, його інвестиційної привабливості, фінансової спроможності та конкурентоспроможності), а й соціальний вплив, що проявляється у підвищенні рівня життя населення, задоволенні потреб населення у матеріальних і нематеріальних благах та послугах, забезпеченні соціальної стабільності, подоланні соціальної напруги тощо¹⁰⁴.

Зрозуміло, що визначені проектом праценадлишкові території є досить різними за масштабами та структурою зайнятості. І в попередньому розділі вже відмічені позитивні практики підтримки бізнесу у Шостці, Сумах, Конотопі. Водночас, у невеликих громадах промислові підприємства, що перебувають у приватній власності, не є містоутворюючими й не можуть запропонувати велику кількість робочих місць через малу завантаженість виробничого процесу, незначний обсяг замовлень і майже відсутнє державне замовлення продукції. Варто враховувати й особливості галузей, які представляє цей бізнес. Так, сьогодні існує низка складнощів у налагодженні взаємодії громад із працюючими підприємствами агропромислового комплексу. І питання стосуються не лише використання земельних ресурсів. Адже представлені на ринку праці регіону великі сільськогосподарські підприємства, фермерські господарства та кооперативи практикують, як правило, сезонний найм робочої сили (квітень–жовтень), після чого наймані працівники стають клієнтами центру зайнятості на зимовий період або ж змушені шукати варіанти неофіційної зайнятості.

Питання продуктивного діалогу та взаємної підтримки бізнесу і влади у контексті вирішення проблеми праценадлишковості має й інший аспект. Так, підприємці часто звертають увагу на відтік та низький рівень кваліфікації робочої сили в регіоні, коли майже неможливо знайти потрібного фахівця. А кошти, що могли бути використані на підготовку та перекваліфікацію, фактично будуть витрачені безперспективно і для підприємця, і для громади, оскільки навчений спеціаліст може мігрувати або в інший населений пункт, або за кордон. Тому, фактично, місцевий бізнес постає перед дилемою: навчати «безперспективного» спеціаліста, вкладати кошти у розвиток соціального капіталу своїх працівників чи користуватися наявними трудовими ресурсами низької кваліфікації. Отже, бізнес опосередковано також зацікавлений у покращенні умов проживання у громаді, у розвитку наявної інфраструктури, що нарівні із низькою купівельною спроможністю населення впливає і на рівень заробітних плат, і на перспективи зростання трудового потенціалу. Водночас це і спільне питання залучення інвестицій.

Зазначені аспекти відповідають загальносвітовим трендам: економічне зростання визначається накопиченням людського капіталу та наявністю інфраструктури, що відповідає потребам освіти, охорони здоров'я та підприємницької діяльності¹⁰⁵.

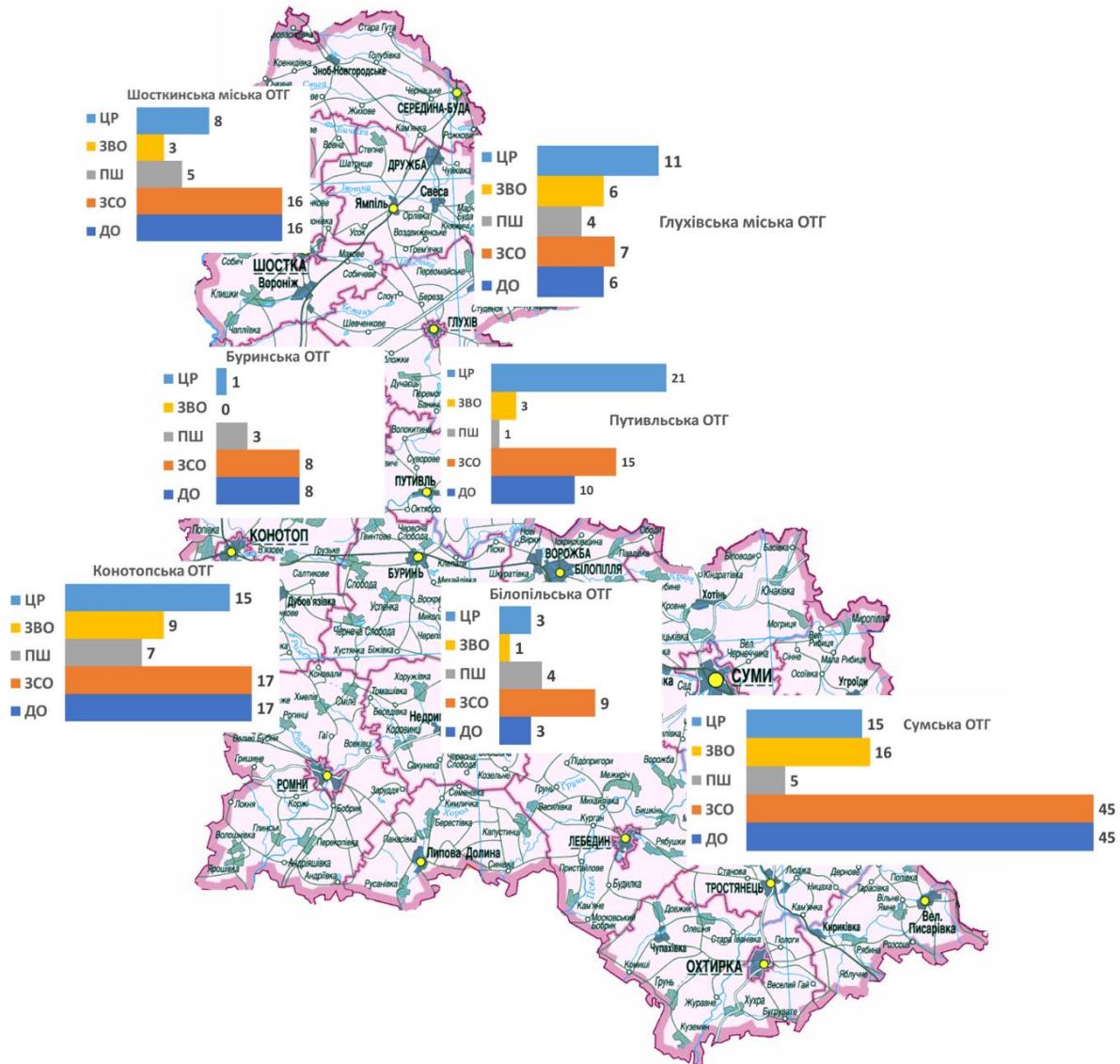
Нові технології кардинально змінюють вимоги до працівників, попит на професійні навички, ставлячи нові вимоги до професійної кваліфікації навіть для роботи за існуючими спеціальностями. Зокрема, знижується попит на професійні навички, пов'язані з виконанням рутинних операцій, а більші доходи починає приносити саме поєднання різних типів навичок, включаючи когнітивні та соціально-поведінкові навички.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Камінська І. М., Мишко О. А., Дорош В. Ю. Ідентифікація і роль підприємництва різних сфер виробництва у контексті капіталізації економіки регіону// Економічний форум.- 2018.- №2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lutsk-ntu.com.ua/sites/default/files/ekonomichniy_forum_2.pdf.

¹⁰⁵ Изменение характера труда. Доклад Всемирного банка о мировом развитии – 2019. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf>.

¹⁰⁶ Там же, С. 23.

Мапа 7. Центри освіти та розвитку



Розшифровка скорочень:

ДО – заклади дошкільної освіти

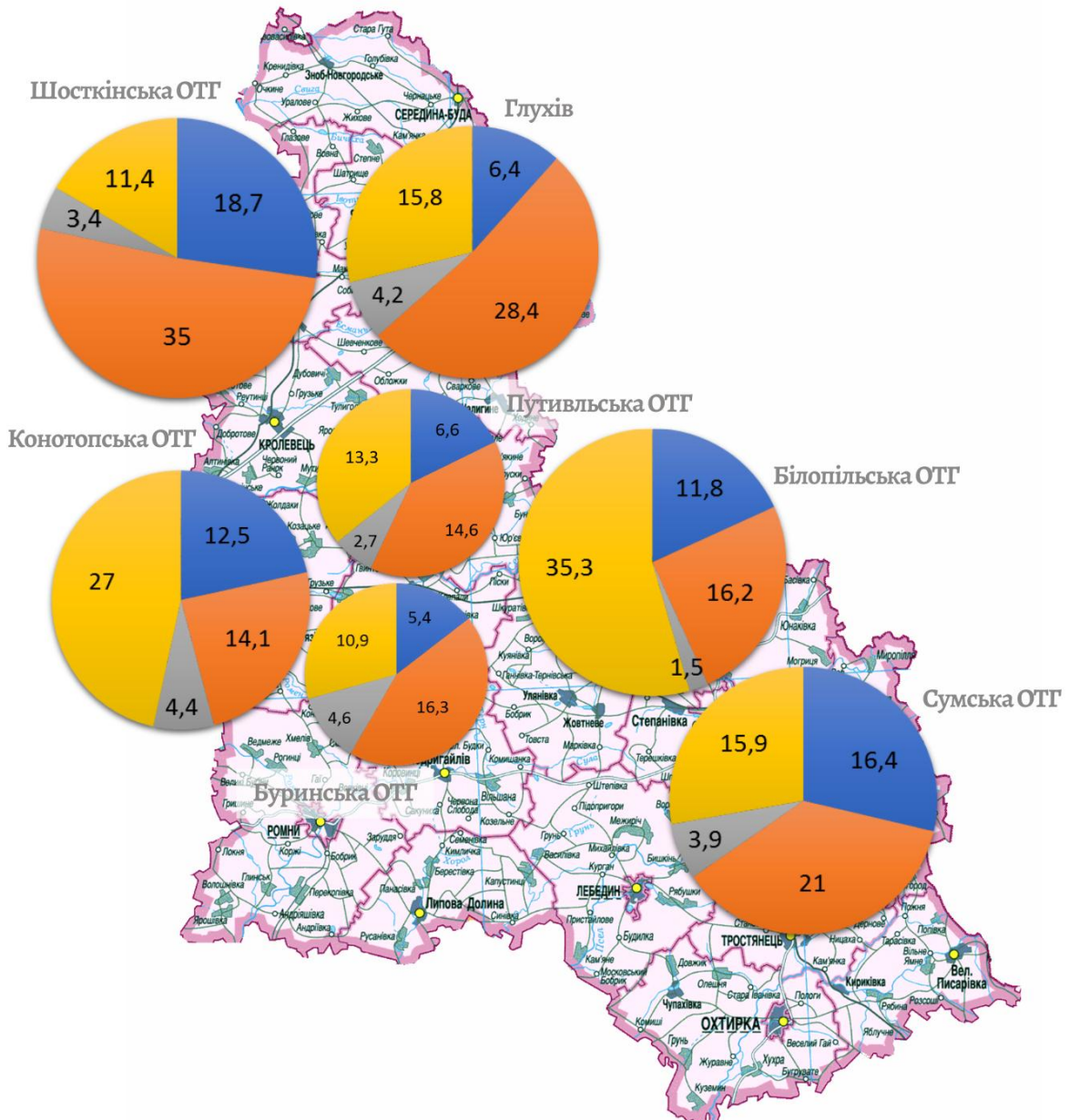
ЗСО – заклади загальної середньої освіти

ПШ – позашкільні заклади

ЗВО – заклади вищої освіти (університети+коледжі+інститути)

ЦР – центри розвитку (бібліотека, будинок культури, університети третього віку, інші центри, орієнтовані на освіту та розвиток)

Мапа 8. Сфери зайнятості



Розшифровка скорочень:

- Промисловість
- Бюджетна сфера
- Сільське господарство
- Торгівля і послуги

Проте сьогодні необхідним є і впровадження нових підходів до освіти, які включали б не лише підготовку за актуальними напрямками (спеціальностями), а й враховували б запити місцевих підприємств, бізнесу, а також і конкретні освітні потреби мешканців громад, які не завжди можуть бути пов'язані з отриманням конкретного освітнього ступеня. Однією із виявлених у процесі дослідження проблем, характерною для всіх без винятку територій, є значна кількість випускників закладів вищої освіти, які не можуть знайти роботу за фахом.

На неї вказували учасники під час обговорення в фокус-групах. А особливість ситуації полягає у тому, що вона певним чином фіксується уже на етапі вибору ЗВО та вступу, коли отримання вищої освіти не завжди співвідноситься у старших школярів та абітурієнтів з майбутньою роботою за спеціальністю. Як результат, біля половини людей з вищою освітою (за приблизними підрахунками) працюють сьогодні не за фахом із низькою мотивацією або змушені шукати роботу за кордоном, де також дуже рідко працюють відповідно до рівня отриманої освіти та спеціальності. Зрозуміло, що така ситуація спричинена і тривалою економічною кризою, і втратою позицій промислових підприємств, у результаті чого втрачені і кваліфіковані кадри, орієнтовані на окремі галузі для промисловості. Проте з урахуванням значного освітнього потенціалу області – потужні університети, коледжі, розгалужена система передвищої освіти – доцільно говорити про її більш цілеспрямовану орієнтацію на підготовку та перепідготовку кадрів для місцевих підприємств та бізнесу, що сприяло б економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх. Ми не виключаємо можливості та доцільності підготовки кадрів і для інших регіонів та країн, особливо, коли мова йде про потужні університети, проте в контексті даного дослідження акцентуємо увагу саме на вирішенні завдань регіонального рівня.

У ситуації, коли для більшості громад у якості базового варіанту вирішення проблем не може розглядатись поповнення робочої сили за рахунок міграції з інших територій, а питання забезпечення роботою наявного населення та підвищення його кваліфікації для забезпечення сталого розвитку і належної якості життя всіх членів громади ставатиме все більш актуальним, варто розглядати як «точку зростання» організацію освіти дорослих. Зазначена пропозиція диктується загальнонаціональними трендами. Як зазначають аналітики, «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 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»¹⁰⁷.

Організація освіти дорослих бачиться наразі можливою через існуючу мережу соціальних і культурних закладів «бюджетної сфери». Це може бути обласна програма розвитку людського потенціалу дорослого населення через заходи неформальної освіти на базі соціальних і культурних установ та громадських організацій із пріоритетами на професії у відповідності до стратегії розвитку громади. Це можуть бути цільові програми закладів вищої освіти, громадських організацій, орієнтовані на підвищення загальної фінансової грамотності населення та навчання основам підприємництва, які виступили б у якості перших мотиваційних кроків. Зокрема й із стимулюванням міжмуніципальної співпраці у сфері реалізації соціально-професійної програми, яка підвищувала б спроможність громади щодо розвитку соціального капіталу.

¹⁰⁷ Купець О. Демографічні перспективи України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://voxukraine.org/uk/demografichni-perspektivi-ukrayini/>.

Висновки

У рамках даного посібника ми сформуваємо соціально-професійні мапи семи праценадлишкових територій Сумської області. Визначені проектом «Дослідження шляхів вдосконалення структури та рівня зайнятості населення праценадлишкових територій Сумської області» громади ми розглядаємо під кутом не порівняння, а взаємопов'язаності та взаємодоповнюваності, а саме – мапування. Використовується воно як інструмент оцінки ресурсного забезпечення громад, вивчення можливостей оцінювання та прогнозування перетікання ресурсів із однієї громади в іншу. Вважаємо, що проведений аналіз може бути основою моделювання процесів на ринку праці визначених територій та сприятиме пошуку «точок зростання» та активізації драйверів як у конкретних громадах, так і регіоні в цілому.

Зазначимо, що проведений аналіз не дозволив водночас знайти відповіді на всі поставлені запитання, оскільки проблема праценадлишковості у її сьгоднішньому виразі є відображенням більш складних і системних процесів, що мають не лише економічне, а й політичне, соціальне і навіть соціокультурне підґрунтя. Це – і політична нестабільність, і демографічна криза, і виражені міграційні настрої, і патерналістські очікування населення. Тому зазначені у першому розділі даного посібника суперечності міста й ОТГ як суперечності центру та периферії доповнюються у реаліях сьогodenня суперечностями між величезними можливостями та відповідальністю, які мають тепер створені територіальні громади, та ускладненими особливостями поведінки, «колективними здатностями» громади, що часто знаходять вираз у пасивності, монополізмі, іноді – безініціативності тощо. Адже однією з передумов успішного реагування на виклики та кризи є об'єднання самих громад і здатність бачити й усвідомлювати зазначені виклики, зокрема й у сфері працевлаштування та створення комфортних умов для життя та роботи. І успішність чи неуспішність громад залежить від їх сформованості, реалізації стратегічних завдань ОТГ, подолання кризових явищ або формування умов, що пом'якшують їх. У цьому контексті, послуговуючись методологією Дж. Даймонда і певним чином переформатовавши її зміст відповідно до умов українського сьогodenня, можемо назвати комплекс заходів, що уможливають побудову спроможної громади на фоні перманентної кризи та спонукатимуть становлення територій сталого розвитку на рівні громад:

- усвідомлення необхідності відповідати на виклики;
- готовність взяти відповідальність за зміни;
- формування кейсу програм інвестиційної привабливості регіону та розробка короткострокової (3–5 років) та довгострокової (5–10 років) стратегії розвитку громади;
- провадження політики солідаризації бізнесу, влади, громади для реалізації завдань, визначених стратегією;
- вивчення досвіду інших ОТГ та закордонного досвіду в плані вирішення нагальних (ідентичних) проблем громади;
- наявність лідерів та активного громадського середовища як драйверів успішних змін у громаді;
- конструктивна самооцінка можливостей, потреб та бажань;
- врахування досвіду подолання попередніх криз;
- формування небайдужого, активного середовища, готового для дій та змін;
- відсутність факторів, що обмежують індивідуальні та групові траєкторії розвитку (конфлікт інтересів, корупція, популізм тощо).¹⁰⁸

Свідомо виходячи за межі завдань даного дослідження, ми намагаємось підкреслити, що вирішення проблеми праценадлишковості визначених територій може розглядатися лише в більш масштабному контексті, будучи водночас однією з передумов вирішення складного завдання підвищення рівня та якості життя населення у кожній із громад. Крім того, в умовах глобалізаційних викликів та загрози перетворення країни у ресурсно-сервісну територію окреслюються й інші вимоги до професійного складу робочої сили – значне падіння потреби у традиційних спеціальностях та попит на поєднання різних типів навичок при порівняній дешевизні робочої сили, сервісне обслуговування,

¹⁰⁸ Diamond J. Upheaval: How Nations Cope with Crisis and Change. Allen Lane Publisher, 2019. 512 p.

гранично низький рівень зайнятості за умов поширення безлюдних технологій, потреба у менеджерах-виконавцях тощо.

Водночас наявні ресурси громад – навіть на основі зробленого аналізу – є явно недостатніми для забезпечення успішного розвитку. Як у частині наявної інфраструктури, що знаходить вираз у деіндустріалізації районних центрів і, як результат, значному зниженні промислового потенціалу більшості територіальних громад, низьких загальних показниках інноваційного розвитку, так і в зниженні рівня доходів на душу населення. Варто враховувати і прогресуючі показники загального старіння населення. Зростає кількість пенсіонерів (до 30% від загальної чисельності населення), значна частина яких (до 50%) мають розмір пенсії нижче реального прожиткового мінімуму.

При цьому можна говорити і про відсталу соціальна інфраструктуру (дорожньо-транспортна, медична, освітня, культурна, сервісна), високі показники трудової міграції фахівців і молоді, високий рівень «тінізації» зайнятості тощо, що також не сприяє використанню наявного потенціалу.

Проведений аналіз підводить до висновків, що можливими шляхами подолання праценадлишковості в об'єднаних територіальних громадах області може стати розвиток сільського господарства та переробної промисловості. Тим більше, що у регіоні в наявності необхідні сільськогосподарські площі, відповідні кліматичні умови, підготовлені кадри та позитивний досвід, адже вирощуванням та переробкою різних сільськогосподарських культур в області успішно займається ціла низка підприємств. Ще одним напрямом зростання може стати розвиток туризму та туристичної інфраструктури. Більшість аналізованих територій мають видатну історію, збереглася значна кількість історичних пам'яток, можливим є розвиток екологічного туризму. Рух у згаданому напрямі, без сумніву, сприятиме розвитку сфери послуг та торгівлі, готельного бізнесу, проте бачиться лише за умови співпраці кількох об'єднаних територіальних громад.

Не повторюючи вже викладене вище, вважаємо доцільним наголосити, що не лише наявні інфраструктурні зміни та обмеження мають місце та є суттєвими перешкодами у вирішенні проблеми ефективної зайнятості та праценадлишковості. На основі вивчення статистичної інформації та багатьох спостережень, що проведені в ході мапування, зокрема й стратегічних сесій, можна говорити про недооцінку важливості людського потенціалу.

Міністерство з питань регіонального розвитку оцінює функціонування громад за фінансовою спроможністю, не враховуючи, однак, розвиток людського потенціалу. Людський потенціал базується на таких складових, як здоров'я, довголіття, доступність освіти, гідний рівень життя. На нашу думку, вказаний показник здатний зберегти населення громади й ефективніше використати внутрішні ресурси, а також залучити додаткові зовнішні ресурси. Поряд із тим, важливим аспектом розвитку людського потенціалу є створення умов для конкурентоспроможності громади, що визначаються здатністю ОТГ створювати привабливе середовище для розвитку бізнесу та інвестицій. Зазначене теж проявляється на рівні аналізованих громад, зокрема й у недостатньому для наявних викликів рівні підприємницької культури та згуртованості громади. Причому, якщо проблема розвитку малого підприємництва є більш очевидною для багатьох, то орієнтація на згуртованість громади – ні. Разом із тим сама ідея ОТГ – це добровільне об'єднання для забезпечення спроможності. Найчастіше називаються два основних ресурси громади: земля та люди. Однак і пересічні громадяни, і учасники стратегічних сесій, які представляли більш активну і вмотивовану частину громад, не завжди сприймали ідею принципової важливості людського ресурсу. Що ж стосується міжнародних документів, то вони орієнтують і на третій ресурс – соціальну інтеграцію.¹⁰⁹

«Місцевий розвиток – це процес, у якому громадськість, бізнес та партнери з неурядового сектору працюють колективно над формуванням кращих умов для економічного зростання і створення робочих місць задля покращення якості життя для всіх»¹¹⁰. Саме тому в контексті вирішення проблеми праценадлишковості актуальним є

¹⁰⁹ Изменение характера труда. Доклад о мировом развитии 2019 / Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf>.

¹¹⁰ Local Economic Development. Primer A. Developing and Implementing Local Economic Development Strategies and Action Plans / World Bank. – Washington, D.C., 2003.

питання продуктивного діалогу та взаємної підтримки влади і бізнесу, стимулюючи таким чином «перетікання» частини населення з високим рівнем освіти та професійною кваліфікацією у сферу бізнесу та самозайнятості, що зробить більш досяжною перспективу створення місцевих суб'єктів господарювання з високою додатковою вартістю. Актуальною бачиться й підтримка створення нових та розвиток існуючих високотехнологічних виробництв із високою доданою вартістю, стимулювання та сприяння кооперації бізнесу та освітніх і науково-дослідних інституцій.

Крім того, у ситуації обмеженості внутрішніх та зовнішніх ресурсів необхідно забезпечити максимальний рівень кооперації як всередині громад, так і між ними. Їх консолідована позиція збільшить вірогідність залучення регіональних та загальнодержавних інфраструктурних проєктів, внутрішніх та зовнішніх інвестицій тощо. Із точки зору ефективного розвитку території розвиток кооперації сприятиме і формуванню в перспективі нової політичної еліти, орієнтованої саме на співробітництво й пошук внутрішніх ресурсів та розвиток громадянського суспільства.

Водночас на основі викладеного можемо зробити основний висновок щодо доцільності застосування соціально-професійні мапи громади поряд із інвестиційними паспортами об'єднаних територіальних громад. Оскільки інвестиційні паспорти надають інформацію лише про економічний потенціал ОТГ, тоді як соціально-професійні мапи враховують широкий спектр чинників, що впливають на формування та трансформацію ринку праці, забезпечують більш детальний та виважений аналіз внутрішніх ресурсів громади, що сприяє пошуку «точок зростання» та актуалізації її драйверів. Тобто основою для розробки стратегій розвитку громад повинна бути ресурсна база ОТГ. Адже моніторинг наявної ресурсної бази, разом із вивченням реальних потреб і можливостей громад необхідні для подальшого формування інвестиційних паспортів ОТГ.

Визнаючи, що проблема працевлаштуваності є відображенням більш складних і системних процесів, які мають не лише економічне, а й політичне, соціальне і навіть соціокультурне підґрунтя, дійсно необхідним є застосування комплексного підходу та обов'язкове врахування соціальних чинників.

Застосування методики мапування навіть у її адаптованому, спрощеному варіанті дає можливість звернути увагу на необхідність залучення до аналізу ситуації з працевлаштуванням представництво різних верств громади, а не лише відповідні структури самоврядування.

Використані у процесі розроблення соціально-професійних мап підходи, зокрема проведення масового та експертного опитувань, фокус-групового обговорення, стратегічних сесій, дозволили сфокусувати увагу найбільш активної частини громад на необхідності реальної оцінки ситуації на ринку праці та необхідності виходу із «замкнутого кола» очікувань щодо повернення до минулої промислової історії громад. Вважаємо, що без застосування таких методів необхідні мотиваційні та інформаційні зрушення були б неможливими.

Урахування широкого спектру чинників, що впливають на формування та трансформацію ринку праці на регіональному рівні, забезпечує більш детальний та виважений аналіз також інших ресурсів кожної громади, що сприяє пошуку «точок зростання» та актуалізації драйверів.

Створення соціально-професійної мапи території виступає наразі не лише доступним і ефективним інструментом аналізу ситуації у цій сфері, а й інструментом налагодження комунікацій як всередині громади, так – у перспективі – й між кількома громадами, що посилює спроможність як кожної окремої з них, так і регіону в цілому, розвиваючи її соціальний капітал.

Застосовані підходи дозволили окреслити низку суперечностей, рівень гостроти та актуальності яких вимагає подальшого вивчення та формування ефективних механізмів їх подолання. Проте вже сьогодні вказані суперечності мають бути усвідомлені самими громадами та стати потужними драйверами їх розвитку. Мова йде про суперечність між декларованими цілями самих об'єднаних громад та підходами, що демонструються у процесі вирішення поточних питань і проявляються у високому рівні «закритості», схильності до різних суб'єктів конфліктності та протистояння, коли позиція «кожен сам за себе» та реальне невміння домовлятися стають визначальними. Досить очевидно є й суперечність між наявністю механізмів навчання дорослих і небажанням людей змінюватися. І це при тому, що в більшості громад існують широкі можливості впливати на людський потенціал через освіту дорослих і залучення до активної участі в житті громади.

Література

1. Відбувся звіт міського голови. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buryn-miskrada.gov.ua/index.php?rowstart=150>, 5.04.2020.
2. Дзямулич М. І. Особливості формування поглядів на специфіку людського капіталу як соціально-економічної категорії / М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна // Економічний форум. – 2018. – № 2. – С. 344–348. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2018_2_54
3. Драгун, Н. П. Определение точек/полюсов роста экономики региона / Н. П. Драгун, И. В. Ивановская // Вестник ГГТУ имени П. О. Сухого: научно-практический журнал. – 2016. – № 1. – С. 89–100.
4. Жінки і чоловіки Сумської області: Статистичний збірник / За редакцією О. О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019. – 148 с.
5. 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;
6. Звіт з виконання робіт з розробки науково-технічної продукції «Проект прогнозу економічного і соціального розвитку міста Шостки на середньостроковий період» . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.meria.shostka.net/economy/programa_rozvitku1/proekt-proгнозу_ekonomichnogo-socialnogo-rozvitku-msta-shostki-na-serednostrokovij-perod/ та інші.
7. Иванова Л. Н., Терская Г. А. Точки роста и драйверы роста: к вопросу о содержании понятий // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – Том 7, № 2. 2015. – С. 120–133. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ecsocman.hse.ru/data/2015/08/11/1250960135/jis7.2-8.pdf>.
8. Изменение характера труда. Доклад о мировом развитии 2019 / Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf>.
9. Камінська І. М., Мишко О.А., Дорош В.Ю. Ідентифікація і роль підприємництва різних сфер виробництва у контексті капіталізації економіки регіону// Економічний форум.– 2018. – №2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: - http://lutsk-ntu.com.ua/sites/default/files/ekonomichniy_forum_2.pdf
10. Капітальні інвестиції в Сумській області у 2010-2018 роках : статистичний збірник / Головне управління статистики у Сумській області Державної служби статистики України. – Суми, 2019. – 73 с.
11. Картування громад в Україні : практичний посібник / автори-укладачі: Я. Мінкін, Ю. Антощук, G. Demel ; редколегія: Я. Сошинська, М. Krasowska-Igras; Українська бібліотечна асоціація; Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. – Київ : УБА, 2017. – 111 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kultura.org.ua/wp-content/uploads/Community-mapping-toolkit.pdf>
12. Кіндзерський Ю. В. Возможности специальных экономических зон в контексте межрегионального выравнивания и развития депрессивных территорий /Экономика Украины. – №1. – 2016. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://base.dnsgb.com.ua/files/journal/Ekonomika-Ukrainy/Economica_01_2016_RUS.pdf.
13. Комплексний портрет працездатного населення працездатних територій Сумської області: соціальні аспекти: монографія / за заг. ред. Н. Світайло. – Суми . – 2020. –199 с.
14. Концепція індустріального парку «Свема» Режим доступу: http://shostka-rada.gov.ua/investments/invest_docs/konceptsiya-ndustrialnogo-parku-svema/
15. Купець О. Демографічні перспективи України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://voxyukraine.org/uk/demografichni-perspektivi-ukrayini/>.
16. Лядова В. А. К проблеме прогнозной оценки прироста демографических ресурсов и эффективности их трансформации в используемые трудовые ресурсы // Российское предпринимательство. – 2012. – Том 13. – № 3. – С. 60–64.

17. Моделі місцевого економічного розвитку. Успішні практики. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://auc.org.ua/sites/default/files/library/dinaprintweb.pdf>.
18. Окремі показники виконання місцевих бюджетів ОТГ (128 ОТГ із 806 ОТГ) за 2019 рік. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/541/%D0%93%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%B0_2.pdf, 5.04.2020]:
19. Офіційний сайт Буринської ОТГ / <http://buryn-miskrada.gov.ua>, 5.04.2020
20. Офіційний сайт Глухівської міської ради – Електронний ресурс.- Режим доступу: <https://vdk.hlukhiv-rada.gov.ua/>.
21. Офіційний сайт Конотопської міської ради . <https://konotop-rada.gov.ua/2650-2014-02-14-11-41-59/>
22. Писар Н. Б. Теоретико-методологічні засади формування і розвитку поляризованого економічного простору в умовах глобалізації. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дис. на здобуття наукового ступеня докт. економ. наук. – Івано-Франківськ, 2019. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nung.edu.ua/files/attachments/diserpysar.pdf#overlay-context=department>.
23. Праця Сумщини у 2018 році : Статистичний збірник / За редакцією О. О. Осіпової. – Суми : Головне управління статистики у Сумській області, 2019.
24. Програма зайнятості населення Сумської області на 2018–2020 роки, затверджена Сумською обласною радою у грудні 2017 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sm.gov.ua/images/docs/dszn_2020_prog.pdf
25. Програма соціально-економічного та культурного розвитку на 2019 рік та 2020–2021 програмні роки/Додаток до рішення XX сесії Шосткинської міської ради VII скликання від 21.12.2018 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.shostka-rada.gov.ua/economy/programa_rozvitku1/4-pro-programu-socalno-ekonomchnogo-ta-kulturnogo-rozvitku-mshostka-na-2018-rk-221218/
26. Рейтинг інституційної спроможності і сталого розвитку малих та середніх громад України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.prostir.ua/?news=sformovano-vseukrajinskyj-rejtynh-instytutsijnoji-spromozhnosti-i-staloho-rozvytku-hromad-do-100-tys-meshkantsiv-standom-na-01-01-2020-roku>
27. Рейтинги міст України: 2018. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ratingpro.org/research/rejting_ukrainskih_mist.html].
28. Ресурсне забезпечення об'єднаної територіальної громади та її маркетинг: навч. посіб. / [Г. А. Борщ, В. М. Вакуленко, Н. М. Гринчук, Ю. Ф. Дехтяренко, О. С. Ігнатенко, В. С. Куйбіда, А. Ф. Ткачук, В. В. Юзефович. – К. : – 2017. – 107 с.
29. Розвиток підприємництва у Сумській області у 2018 році. Статистичний збірник. За ред.. О. О. Олехнович. – Суми. – 2019. – 112 с.
30. Розвиток підприємництва в регіонах Сумської області : Статистичний збірник. – Головне управління статистики у Сумській області / – Суми, 2019. – 112 с.
31. 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.
32. Скалабан И. А. Социальное картирование как метод анализа социально-территориального пространства / И. А. Скалабан // Журн. исслед. соц. политики. – 2012. – Т. 10, № 1. – С. 61–78.
33. Стратегія розвитку міста Суми до 2030 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://smr.gov.ua/uk/dokumenti/rozrobka-stratehii-rozvytku.html>
34. Ткачук А. Ф. Внутрішні та зовнішні ресурси для розвитку громади або Чому брак грошей не є первинною проблемою громади? (навчальний модуль) / Анатолій Ткачук, Маркіян Дацишин. – К. : ІКЦ «Легальний статус», 2016. – 152 с. – С.19.
35. Фінансові показники ОТГ Сумщини за 2019 рік: хто скільки заробив та як витратив? / ULEAD Сумський регіональний офіс. – 2019. – 19 лютого. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://m.facebook.com/ulead.sumy>, 05.04.2020].
36. A Research on the Level of the Coordinated Development in the Yangtze River Delta Baoqian Wang, Jingjing Li, Cheng Wang. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://file.scirp.org/Html/14-7200755_44996.htm.

37. Diamond J. Upheaval: How Nations Cope with Crisis and Change. Allen Lane Publisher, 2019. 512 p.
38. Child Participation tool. Community Mapping. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.wvi.org/sites/default/files/Community_Mapping_tool_0.pdf
39. Crane, K., & Mooney, M. Essential tools: Community resource mapping. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Institute on Community Integration, National Center on Secondary Education and Transition. (2005). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ncset.org/publications/essentialtools/mapping/overview.asp>.
40. Local Economic Development. Primer A. Developing and Implementing Local Economic Development Strategies and Action Plans / World Bank. – Washington, D.C., 2003.
41. Melvin Delgado and Denise Humm-Delgado, Asset assessments and community social work practice. Oxford University Press: New York, 2013. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199735846.001.0001/acprof-9780199735846>.
42. Perroux F. L'économie du XXème siècle. Paris: Presses Universitaires de France, 1961. 598 p., p. 224.
43. Perroux, F. A Note on the concept of Growth Poles. In Regional Economics: Theory and Practice. eds. D.I. McKee, R.D. Dean, and W.H. Leahy, 93-103. – New York: Free Press, 1970. – 375 p.].
44. Speakman J., Kovisto M. Growth Poles: Raising Competitiveness and Deepening Regional Integration. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/ACR/2013/ACR_Chapter2.3_2013.pdf.
45. What is Community Mapping? – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://communitymappingforhealthequity.org/what-is-community-mapping/>

Навчально-методичне видання

Світайло Н. Д. (керівник), Бойко О. П., Євсєєвої Г. В., Короля С. М.,
Костенко А. М., Купенко О. В., Лебеда А. Є., Назарова М. С., Павленка В. П.,
Панченко Ю. В., Семенова В. М. Тулякова О. О.

Соціально-професійна мапа праценадлишкових територій Сумської області

Комп'ютерна верстка *С.П.Цьома*