

Анотація

Тенденції ринку праці у рибальстві в Україні та світі

Саф'яник А.І., магістр кафедри Водних біоресурсів та аквакультури

Трудові ресурси є найважливішою та найактивнішою частиною ресурсів суспільства. Це працездатна частина населення, що володіє фізичними та інтелектуальними здібностями до трудової діяльності, яка може виробляти матеріальні блага або надавати послуги. Для характеристики трудових ресурсів використовують їх поділ за віком, статтю, освітою тощо. Вихідним пунктом відтворення трудових ресурсів є їхнє формування, що зумовлюється природним відтворенням населення.

Ринок праці є одним з елементів ринкової економіки. Він являє собою систему суспільних відносин в узгодженні інтересів роботодавців і найманої робочої сили. Система відносин на ринку праці складається з трьох основних компонентів: відносини між найманими працівниками і роботодавцями; відносини між суб'єктами ринку праці та їхніми представниками; відносини між суб'єктами ринку праці та державою.

Метою кваліфікаційної роботи магіста є аналіз ринку праці в цілому і окремо в рибпромисловій галузі України, аналіз існуючих проблем та перспектив їх вирішення.

Структура і обсяг роботи. Робота магістра викладена на 73 сторінках, містить 14 рисунків, 9 таблиць, 43 літературних джерела.

Ключові слова: ринок праці, рибпромислова галузь, суспільні відносини, робоча сила, суб'єкти ринку праці.

Summary

Labor market trends in the fishing industry in Ukraine and the world

**Safianyk A.I., Master of the Water bioresources and aquaculture
department**

Labor resources are the most important and active part of society's resources. This is the able-bodied part of the population with physical and intellectual abilities to work, which can produce material goods or provide services. To characterize labor resources, their division by age, gender, education, etc. is used. The starting point for the reproduction of labor resources is their formation, which is determined by the natural reproduction of the population.

The labor market is one of the elements of a market economy. It is a system of social relations in harmonizing the interests of employers and hired labor. The system of relations in the labor market consists of three main components: relations between employees and employers; relations between labor market participants and their representatives; relations between labor market participants and the state.

The purpose of the master's thesis is to analyze the labor market in general and separately in the fishing industry of Ukraine, to analyze existing problems and prospects for their solution.

Structure and scope of work. The master's thesis is presented on 73 pages, contains 14 figures, 9 tables, 43 references.

Key words: labor market, fishing industry, social relations, labor force, labor market participants.

ЗМІСТ

	ВСТУП.....	3
1	СУТНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ.....	6
	1.1 Функціонально-організаційна структура ринку праці....	7
	1.2 Моделі ринку праці. Попит, пропозиція та регулювання на ринку праці.....	9
	1.2.1 Трудові ресурси, трудовий потенціал і зайнятість трудових ресурсів.....	12
	1.3 Основні характеристики ринку праці України.....	13
	1.4 Аналіз світового ринку праці.....	19
2	ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В РИБНОМУ ГОСПОДАРСТВІ.....	26
	2.1 Поняття, класифікація та показники використання персоналу підприємства.....	26
	2.2 Продуктивність праці та заробітна плата.....	27
	2.3 Потреба рибної галузі у фахівцях.....	29
3	ЗАЙНЯТІСТЬ У РИБАЛЬСТВІ ТА АКВАКУЛЬТУРІ.....	33
	3.1 Зайнятість у сегменті переробки риби.....	43
	3.2 Трудові ресурси морського рибальського сектора рибного господарства.....	46
	3.3 Проблеми зайнятості в рибогосподарському комплексі України.....	50
	3.4 Трудові ресурси риболовного сектора рибного господарства країн світу.....	57
	3.4.1 Норвегія.....	57
	3.4.2 Китай.....	61
	3.4.3 Японія.....	64
	ВИСНОВКИ.....	66
	ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАНЬ.....	69

ВСТУП

Вікові межі та соціально-демографічний склад трудових ресурсів визначаються системою державних законодавчих актів.

Трудові ресурси є найважливішою та найактивнішою частиною ресурсів суспільства. Це працездатна частина населення, що володіє фізичними та інтелектуальними здібностями до трудової діяльності, яка може виробляти матеріальні блага або надавати послуги. Для характеристики трудових ресурсів використовують їх поділ за віком, статтю, освітою тощо. Вихідним пунктом відтворення трудових ресурсів є їхнє формування, що зумовлюється природним відтворенням населення. Природний рух населення визначається різницею коефіцієнтів народжуваності та смертності.

Велике соціальне та економічне значення має склад населення за освітою. Він характеризується відсотком грамотних, середнім числом років навчання тощо. Дуже важливим є прогнозування чисельності населення. Воно дає змогу виявити очікувані зміни чисельності населення, оцінити демографічну ситуацію, визначити чисельність трудових ресурсів.

Ринок праці являє собою систему суспільних відносин, узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили.

У функціонуванні ринку праці можна відзначити кілька принципових положень. По-перше, це сукупність економічних відносин між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці. По-друге, місце перетину різних економічних і соціальних інтересів та функцій. По-третє, з позицій підприємств - поле взаємовідносин його працівників, тобто потенційних або фактичних працівників, які думають про перехід на нове місце роботи в межах фірми.

Ринок праці має низку важливих особливостей, що накладають відбиток на його функціонування.

1. Невіддільність прав власності на товар (працю) від його власника. Праця являє собою процес витрачання робочої сили від свого носія, у процесі купівлі-продажу праці виникають особливі відносини.

2. Велика тривалість контакту продавця і покупця. Угода, що здійснюється на ринку праці, передбачає початок тривалих відносин між продавцем і покупцем.

3. Наявність і дія негрошових аспектів угоди. Це насамперед умови праці, мікроклімат у колективі, перспективи просування по службі та професійного зростання.

4. Наявність великої кількості інституціональних структур особливого роду. До їх числа належать: система трудового законодавства; різноманітні установи та служби регулювання зайнятості, державні програми у сфері праці та зайнятості тощо.

5. Високий ступінь індивідуалізації угод. Вони вирізняються величезною різноманітністю, оскільки кожен працівник у своєму роді унікальний, а кожне робоче місце тією чи іншою мірою відрізняється від іншого і висуває до претендентів свої специфічні вимоги.

Головними складовими частинами ринку праці є сукупна пропозиція, що охоплює всю найману робочу силу, і сукупний попит як загальна потреба економіки в найманій робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці.

Поточний ринок праці утворюється за рахунок природного і механічного руху робочої сили та робочих місць (введення нових і вибуття старих). Він складається з окремих елементів:

- відкритий ринок праці - це економічно активне населення, яке шукає роботу і потребує підготовки, перепідготовки, а також усі вакантні робочі місця в усіх секторах економіки.

- прихований ринок праці - це особи, які формально зайняті в економіці, але водночас у зв'язку зі скороченням виробництва або ж зі зміною його структури можуть бути вивільнені. Зайнятість населення становить необхідну умову для його відтворення. Зайнятість - це діяльність громадян, пов'язана із

задоволенням потреб, що не суперечать законодавству і приносять їм заробіток (трудоий дохід). Стан зайнятості, її найважливіші характеристики дають змогу судити про національне благополуччя, про ефективність обраного шляху економічного розвитку.

Аналіз зайнятості потребує розгляду проблем міграції: будучи однією з форм мобільності, міграція робочої сили виконує важливі функції в житті суспільства. Вона поділяється на зовнішню і внутрішню. Для аналізу міграції робочої сили застосовують різні показники та коефіцієнти. Будь-яка міграція має причини і держава розробляє певні заходи з регулювання міграції.

Ринок праці є одним з елементів ринкової економіки. Він являє собою систему суспільних відносин в узгодженні інтересів роботодавців і найманої робочої сили. Система відносин на ринку праці складається з трьох основних компонентів: відносини між найманими працівниками і роботодавцями; відносини між суб'єктами ринку праці та їхніми представниками; відносини між суб'єктами ринку праці та державою. Основна функція ринку праці полягає в забезпеченні через сферу обігу перерозподілу робочої сили в народному господарстві.

Метою кваліфікаційної роботи магіста є аналіз ринку праці в цілому і окремо в рибпромисловій галузі України, аналіз існуючих проблем та перспектив їх вирішення.

1 СУТНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці - це складова частина структури ринкової економіки, що функціонує в ній поряд з іншими ринками: сировини, матеріалів, товарів народного споживання і послуг, житла, цінних паперів тощо. У найзагальнішому вигляді під ринком праці розуміють систему суспільних відносин, пов'язаних із наймом і пропозицією робочої сили, або з її купівлею і продажем. Ціною робочої сили є заробітна плата. На ринку праці одна сторона (продавці) представлена особами, які шукають підходящу роботу, інша (покупці) - роботодавцями - підприємцями або їхніми представниками (рис.1).

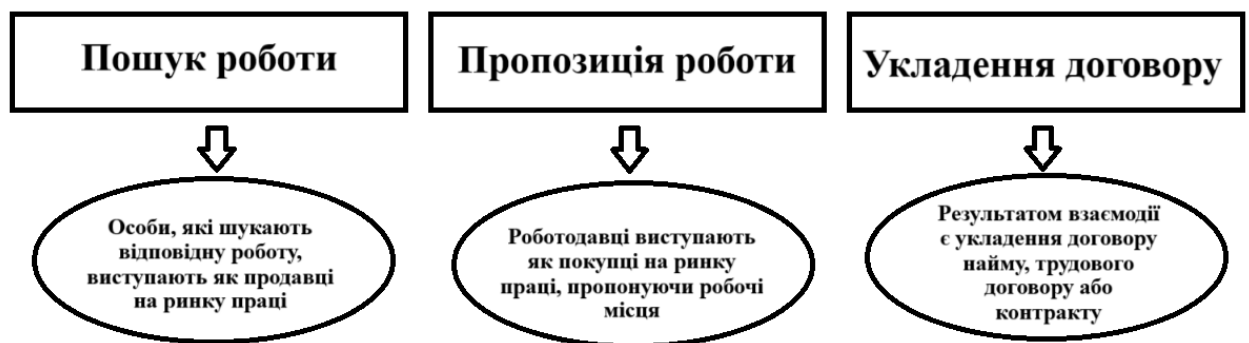


Рис. 1.1 – Шляхи реалізації зайнятості на ринку праці.

Ринок праці реалізується через державну, комерційну служби зайнятості (біржі праці), а також безпосередньо через кадрові служби підприємств і установ або безпосередньо між працівником і роботодавцем. Результатом задоволення взаємного інтересу працівника і роботодавця є договір найму, трудовий договір або контракт [1-3].

Ринок праці в Україні переживає складні часи. Після початку великої війни кількість вакансій різко скоротилася, однак за два роки змогла поступово повернутися до показників 2022 року. Зараз сайти з пошуку роботи пропонують працевлаштування понад 100 тисяч спеціалістів.

Тепер виникла інша проблема. Якщо раніше працівникам було складно знайти роботу, то у 2024 році вже роботодавці зіткнулися з проблемою пошуку людей. Так країна, а передусім бізнес, дізналися, що таке кадровий голод [1].

1.1 Функціонально-організаційна структура ринку праці

Функціонально-організаційна структура ринку праці містить у собі в умовах розвиненої ринкової економіки такі елементи: принципи державної політики в галузі зайнятості та безробіття; систему підготовки кадрів; систему найму, контрактну систему; фонд підтримки безробітних; систему перепідготовки та перекваліфікації; біржі праці; правове регулювання зайнятості.

На ринку праці зустрічаються продавець і покупець, як за будь-якої угоди купівлі-продажу. Продавці - це працівники, які пропонують свою робочу силу (здатність до праці), а покупці - це трудові колективи або окремі підприємці, які можуть самостійно вирішувати, скільки і яких працівників їм потрібно [1-3].

На ринку праці діє закон попиту і пропозиції на робочу силу, який впливає на заробітну плату. Закон попиту і пропозиції на робочу силу відображає невідповідність вільних робочих місць складу працівників, які приходять на ринок праці, за кількісними та якісними параметрами.

- Державна політика
- Принципи в галузі зайнятості та безробіття
- Підготовка кадрів
- Система підготовки, перепідготовки та перекваліфікації
- Система найму
- Контрактна система та біржі праці
- Правове регулювання
- Регулювання зайнятості та підтримка безробітних
- Особливості ринку праці

На ринку праці відбувається жорстокий, нещадний добір найбільш здібних, заповзятливих. Слабких і нездатних ринок не щадить. Але водночас він стимулює висококваліфіковану працю, сприяє створенню жорсткого взаємозв'язку між внеском кожного й отриманим конкретним результатом.

Національний ринок праці охоплює все суспільне виробництво - через нього кожна галузь отримує необхідні їй кадри не тільки заданого професійно-кваліфікаційного складу, а й певних культурних та етико-трудовак якостей, адекватних вимогам економіки[2].

На ринку праці реалізується можливість:

- вільного вибору професії, галузі та місця діяльності, заохочуваного пріоритетними пропозиціями (рівень оплати праці, можливості реалізації творчих задумів тощо);

- найму і звільнення при дотриманні норм трудового законодавства, що захищає інтереси громадян у плані гарантій зайнятості, умов праці, її оплати;

- незалежної і водночас економічно заохочуваної міграції трудових ресурсів між регіонами, галузями та професійно-кваліфікаційними групами, яку зазвичай супроводжує поліпшення умов життя і трудової діяльності, чому сприяє наявність високорозвинених, повсюдно доступних населенню ринків високоякісного житла, споживчих товарів, культурних і духовних цінностей;

- вільного руху заробітної плати та інших доходів при збереженні пріоритету кваліфікації та освіти, дотриманні встановленого законом гарантованого мінімуму зарплати, що забезпечує прожитковий мінімум, і регулюванні верхньої межі доходів через податкову систему, що ґрунтується на прогресивній шкалі [4].

Робоча сила являє собою товар особливого роду, виробничі творчі якості якого цілком визначають ефективність конкурентної економіки, її можливості створення високосортних товарів і комфортних послуг, масштаби і темпи науково-технічних та організаційних перетворень. Тому підготовка і випуск на ринок праці освіченої та творчо активної робочої сили, забезпечення її

кваліфікаційної та територіальної мобільності є однією з першооснов життєдіяльності народного господарства[1-3].

Робоча сила - товар особливого роду ще й тому, що вона сама насамперед є, як правило, найзацікавленішою стороною в розвитку своїх творчих можливостей, які реалізуються в народному господарстві й виражають індивідуальні, особливо творчі, здібності особистості(рис. 1.2).



Рис. 1.2 – Особливості робочої сили як товару

Переважаюча спільність інтересів «товару» робочої сили та її споживачів - економіки і держави - є найважливішою соціально-економічною рисою ринкової економіки, що створює міцну гуманістичну основу розвитку народного господарства і всього суспільства.

1.2 Моделі ринку праці. Попит, пропозиція та регулювання на ринку праці

Відомо кілька моделей ринку праці, які пов'язані з особливостями політики зайнятості, що проводиться в різних країнах. Національна модель ринку праці складається з тієї чи іншої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, системи заповнення вакантних робочих місць і способів регулювання трудових відносин за участю профспілок.

Відповідно до комбінації цих складових розрізняють японську модель ринку праці, модель США, шведську модель тощо (рис. 1.3).

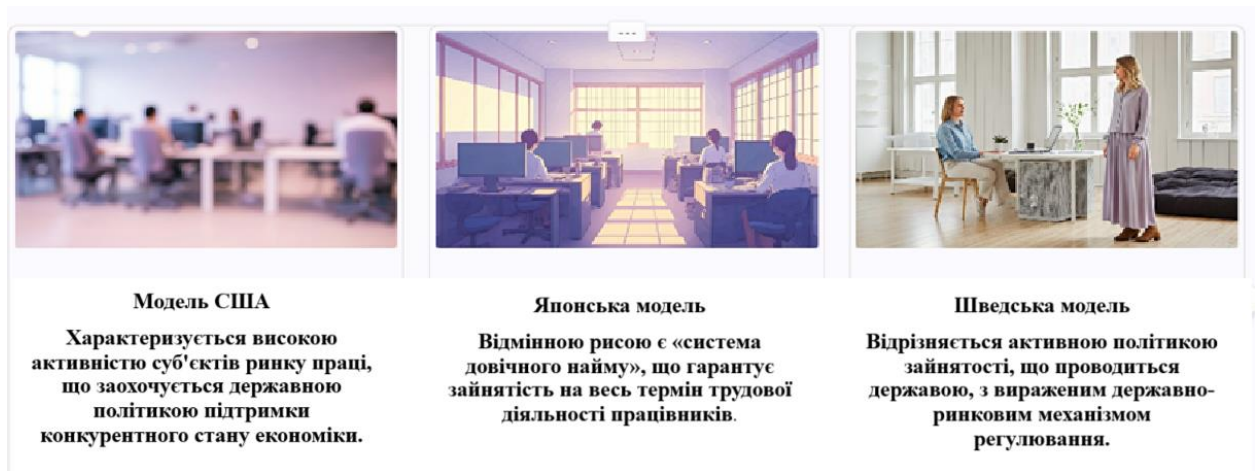


Рис. 1.3 – Моделі ринку праці

Головними складовими частинами ринку праці є сукупна пропозиція, що охоплює всю найману робочу силу, і сукупний попит, як загальна потреба економіки в найманій робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці, або ринок праці в широкому розумінні [5].

Пропозиція робочої сили - це потреба різних груп працездатного населення в отриманні роботи за наймом і на цій основі - джерела засобів існування. Пропозиція праці зумовлюється такими чинниками: чисельністю населення, насамперед працездатного; середньою кількістю робочих годин за певний час (тиждень, місяць, рік); кількісним складом населення, його кваліфікаційним рівнем, відповідною структурою.

Попит на робочу силу відображає потребу економіки в певній кількості працівників на кожен даний момент часу. Загальний попит кількісно має дорівнювати чисельності зайнятих плюс наявні вакансії[1-3].

Регулювання ринку праці та зайнятості. Система регулювання зайнятості за допомогою коригування механізмів державного впливу і саморегулювання покликана забезпечити умови для відтворення робочої сили

і робочих місць, їх первинного з'єднання і повторного возз'єднання. Формування такої системи в період переходу до ринкової економіки ускладнюється у зв'язку з відмінностями відтворювального процесу в робочій силі (цикл відтворення, що виходить із демографічної бази, тобто пов'язаний із циклом відтворення населення) та в робочих місць (цикл відтворення, що залежить від економічних та організаційно-технічних чинників) [6-8].



Рис. 1.4 – Система регулювання зайнятості.

Регулювання зайнятості полягає в заходах щодо підтримання нормального співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили. Співвідношення це повинно задовольняти потребу економіки в кваліфікованих працівниках, не повинно призводити до необґрунтованого зростання заробітної плати та різкого зниження зайнятості. Всі заходи в галузі регулювання зайнятості мають бути спрямовані на підтримання природного рівня безробіття [7].

Залежно від контингенту працівників, зайнятих в окремих галузях промисловості або сферах економіки, складається сегментація ринку праці, що означає розбивку ринку на окремі сектори-сегменти на основі відмінностей у потребах, характеристиках або поведінці працівників. При цьому відбувається поділ пропозиції робочої сили і попиту на групи, що об'єднують сукупності людей, які однаково реагують на один і той самий спонукальний мотив зайнятості.

1.2.1 Трудові ресурси, трудовий потенціал і зайнятість трудових ресурсів

Трудові ресурси - це головна продуктивна сила суспільства, до складу якої входить працездатна частина населення країни, яка завдяки своїм психофізіологічним та інтелектуальним якостям здатна брати участь у суспільно-корисній діяльності, виробляючи матеріальні та духовні блага і послуги. Трудові ресурси складаються з: 1) працездатної частини населення в працездатному віці, причому як зайнятої, так і незайнятої в економіці; 2) громадян, які працюють в економіці країни, молодших і старших за працездатний вік[1-3].

Крім поняття «трудові ресурси» в науці та практиці економіки, соціології, управління з 1980-х рр. почали застосовувати термін «трудовий потенціал» суспільства, організації, окремого працівника. Це більш об'ємне поняття. Трудовий потенціал являє собою узагальнювальну характеристику міри і якості сукупної спроможності до праці трудових ресурсів, їхній динамізм як безперервний, такий, що розвивається, багатоплановий процес, що характеризує приховані, такі, що не проявили ще себе, можливості або здібності у відповідній сфері життєдіяльності (рис. 1.5).

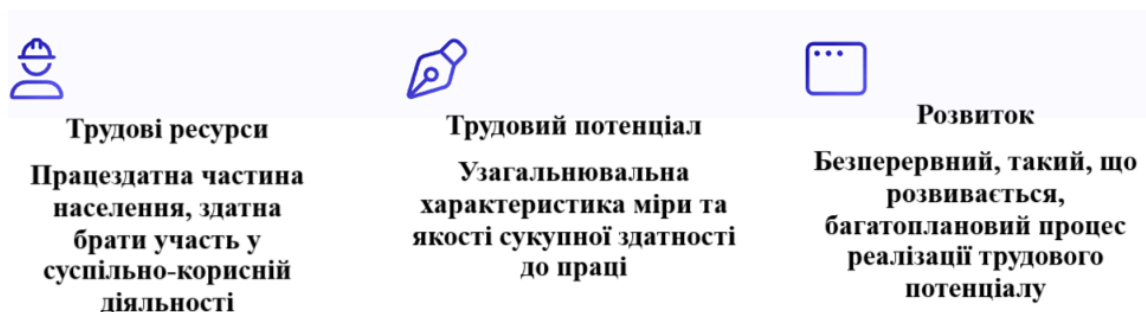


Рис. 1.5 – Складові економіки праці

Зайнятість трудових ресурсів являє собою суспільно-економічні відносини, у які вступають між собою люди з приводу участі в суспільно корисній праці незалежно від місця знаходження робочого місця. Загальні

питання зайнятості та працевлаштування врегульовано **Кодексом законів про працю України** [9].

Зайнятість у широкому значенні - це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, які не суперечать законодавству, і така, що приносить, як правило, їм заробіток та інший трудовий дохід. У вузькому значенні зайнятість являє собою трудову діяльність, що приносить регулярний заробіток та інший дохід, за будь-якими підставами (наприклад, за наймом, на основі членства, виборів тощо), період здійснення якої входить до трудового стажу, який надає право на державне соціальне страхування (забезпечення допомогою, пенсіями та надання пільг для тих, хто працює) [10].

Форми зайнятості. Практична потреба обліку населення зумовлює необхідність виділення видів (структури) зайнятості - розподілу активної частини трудових ресурсів за сферами та галузями економіки. Виділяють також різні форми зайнятості - організаційно-правові способи, умови трудовикористання.

1.3 Основні характеристики ринку праці України

Війна суттєво вплинула на ринок праці України, спричинивши дефіцит кадрів, високий рівень безробіття та зміни в структурі зайнятості. Спостерігається відновлення ринку праці, але воно нерівномірне за регіонами та секторами економіки. Особливо актуальною є проблема працевлаштування ВПО та молоді [11].

Вплив війни та демографічні зміни внесли істотні зміни у функціонування економічної системи України загалом та ринку праці зокрема. Ринок праці України, який у період повномасштабної війни відчутно змінився як за структурою, так і за географією, в умовах турбулентності та невизначеності поступово відновлюється, реагуючи на нові виклики та вимоги. Поряд з цим в умовах бойових дій, структурних і територіальних змін

потреб у робочій силі, масштабного переміщення населення та мобілізації поглиблюються проблеми у сфері зайнятості.

Так, згідно з оцінками Національного банку України (НБУ), чисельність робочої сили у віковій групі 15–70 років на початок 2024 р. зменшилася на понад чверть проти 2021 р. Майже половина цього скорочення відбулася через зовнішніх мігрантів, що не працюють дистанційно. За даними НБУ, близько 40 в. п. від скорочення робочої сили 2023 р. проти 2021 р. відбулося через демографічні втрати й окупацію, а також перехід до економічно неактивного населення [13].

З'явився дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці. З початку 2024 р. разом з відновленням економіки відновлюється й пропозиція вакантних робочих місць, проте тенденція щодо активності шукачів роботи не відповідає змінам потреб у робочій силі. Так, за I півріччя 2024 р., згідно з даними Work.ua, кількість вакансій зросла майже на 19 тис. та в червні 2024 р. становила понад 110 тис. Проте кількість резюме, оновлених чи створених у цьому самому місяці, становила 304 тис., що майже на 47 тис. менше, ніж було в січні 2024 р., – це свідчить про низьку активність шукачів роботи [35].

Дослідження ринку праці України, що їх здійснила Європейська бізнесова асоціація, свідчить, що 2023 р. 74 % роботодавців відзначили відчутність дефіциту кадрів. Загострення проблеми значною мірою зумовлено масштабною міграцією українців за кордон та мобілізацією до ЗСУ, поглибленням секторальних, професійних та міжрегіональних диспропорцій на ринку праці [36].

Ситуація щодо відновлення ринку праці за кількістю вакансій у регіональному розрізі відрізняється, що зумовлено насамперед ступенем віддаленості від зони активних бойових дій.

Порівняно з довоєнними показниками, найбільші прирости вакансій демонструють Івано-Франківська (+88 %), Закарпатська (+87 %) та Хмельницька (+51 %) області (рис. 1.6).

На тлі загострення проблеми дефіциту кадрів, сьогодні на ринку праці України зберігається досить високий рівень безробіття. Згідно з оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», показник безробіття протягом I півріччя 2024 р. коливався в межах 20,9 % – 13,1 % [37].

За офіційними даними Державної служби зайнятості, у I півріччі 2024 р. статус безробітного мали 254,6 тис. осіб, з яких працевлаштовано 124, тобто близько 50 % (рис. 1.7).

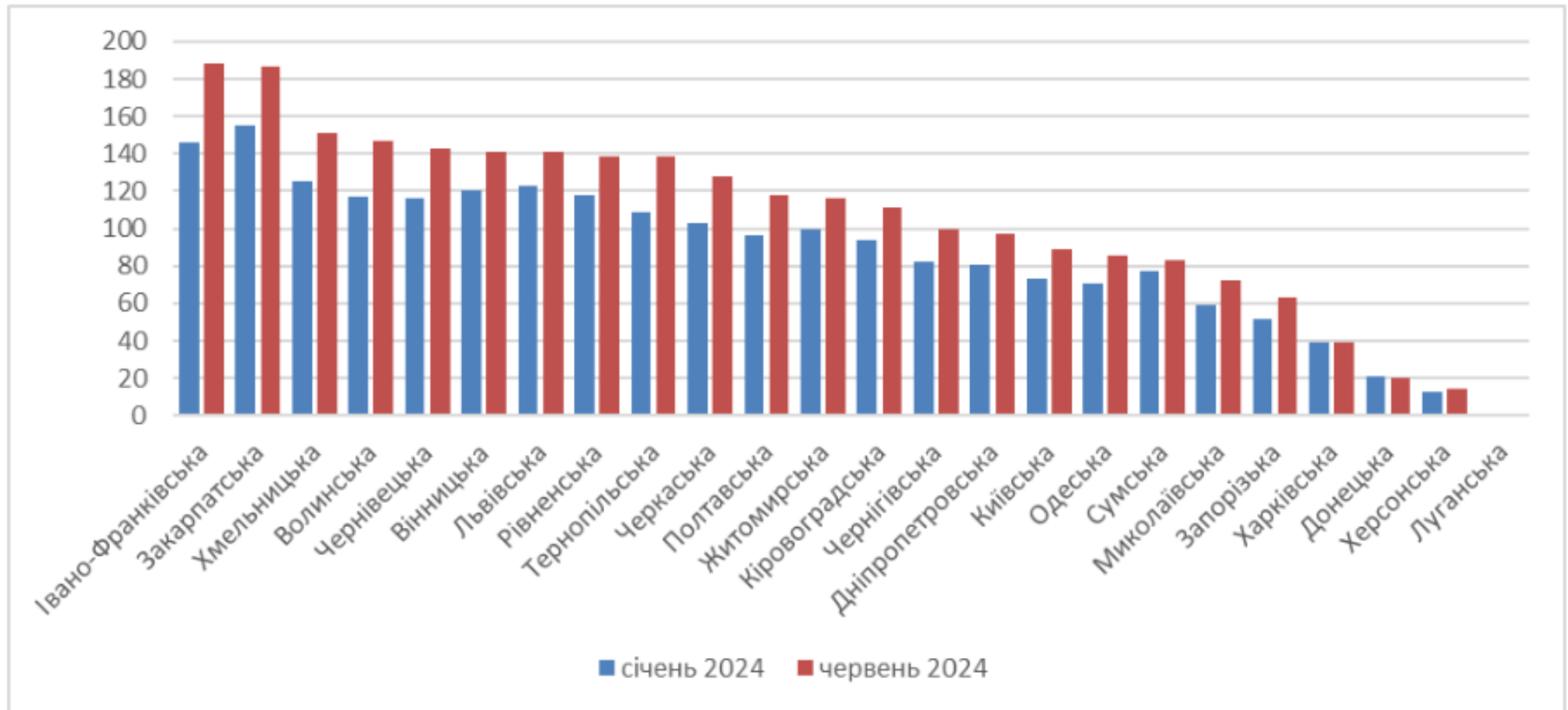


Рис. 1.6 – Відновлення регіональних ринків праці за кількістю вакансій (кількість вакансій у січні та червні 2024 р. відносно лютого 2022 р., %)

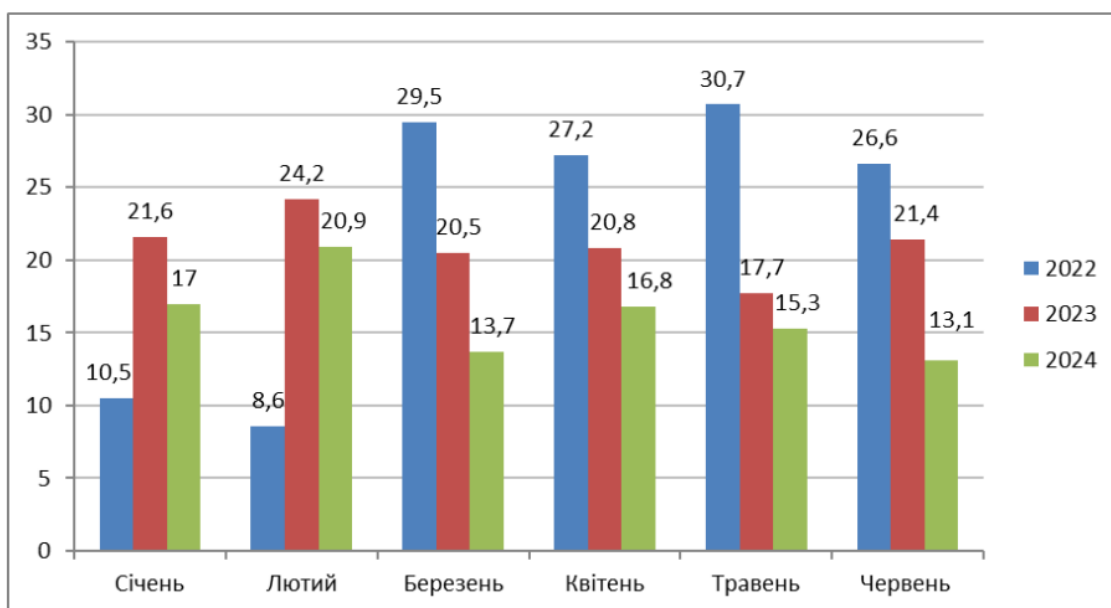


Рис. 1.7 – Рівень безробіття в Україні у I півріччі 2022, 2023 та 2024 рр., %

Залишається актуальною проблема низької працевлаштованості молоді: серед шукачів роботи в червні 2024 р. 35 % становили особи віком до 25 років та 24 % – віком 25–34 роки [38]. Забезпечення прийняттого рівня зайнятості молоді є одним з пріоритетних завдань державного розвитку (рис. 1.8).

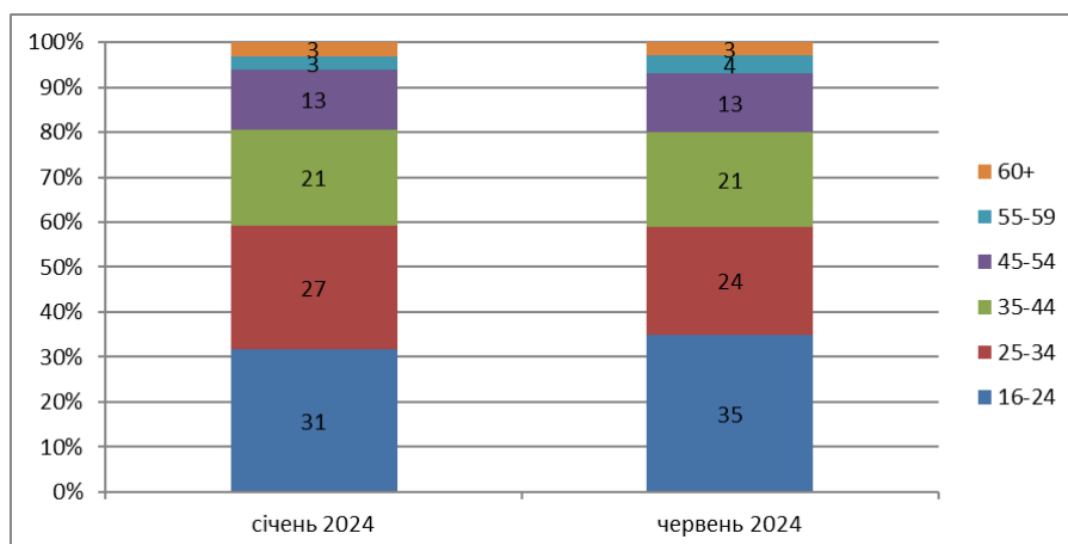


Рис. 1.8 – Розподіл кандидатів на заміщення вакансій за віком, %

Однією з особливостей сучасного ринку праці є те, що найвищою серед шукачів є конкуренція за посади з віддаленою роботою. У червні 2024 р. понад 14 % кандидатів шукали саме онлайн-роботу, тоді як з-поміж загальної кількості вакансій такими були менш ніж 7 % [35-38].

Загалом по Україні в період повномасштабної війни кількість вакансій з дистанційною роботою зростає майже на 40 %. Найбільші прирости пропозиції віддалених робочих місць побутують у великих містах: у Києві в березні 2024 р. таких вакансій було зафіксовано на 96 % більше порівняно з лютом 2022 р., у Харкові – на 68 %, у Львові – на 35 %, в Одесі – на 34 %, у Дніпрі – на 16 %.

Віддалена робота в період пандемії та повномасштабної війни стала одним з найбажаніших рішень для співробітників – з погляду особистої безпеки, можливостей заощаджувати час на дорогу до офісу, раціонального та продуктивного використання робочого часу та доступності працевлаштування. Для роботодавців дистанційна робота означає зниження витрат на оренду приміщень, витратні матеріали, обладнання та більшу гнучкість в організації роботи [37].

В умовах стрімких змін на сучасних ринках праці гнучкі форми зайнятості стають дедалі популярнішими. У руслі загальноєвропейських тенденцій та з урахуванням негативного впливу війни на умови трудової діяльності для підвищення рівня зайнятості населення та збереження робочої сили країни треба поширювати застосування новітніх форм зайнятості.

Питання оплати праці має важливе значення в процесі пошуку роботи та персоналу. Щодо цього значно змінилось і ставлення роботодавців: якщо 2021 р. вони відмовлялися наймати працівників через завищені зарплатні очікування, то 2023 р., на тлі дедалі гострішої конкуренції за працівників, бізнес був готовий підвищувати зарплатню навіть для утримання власного персоналу [35-37].

За оцінками НБУ, унаслідок посилення конкуренції за працівників (а надто висококваліфікованих) прогнозовано й далі зростання зарплат. 2024

р. очікують зростання номінальної зарплатні на 14,8 %, реальної – на 8,1%; 2025 р., відповідно, на 14,2 % та 6,5 %; 2026 р. – на 8,6 % та 3,0 %.

Для скорочення дефіциту робочої сили в нинішніх умовах є потужні резерви. Насамперед це ВПО, оскільки рівень їх зайнятості в Україні залишається низьким. Так, на квітень 2024 р. в Україні нараховували 2,1 млн ВПО працездатного віку, проте офіційно працевлаштованими серед них були лише 800 тис. осіб [13].

Проте проблема реінтеграції ВПО в трудову сферу залишається значною. Причинами низького рівня їх працевлаштування є: психологічні травми; невідповідність наявних кваліфікацій потребам місцевих ринків праці; недостатність робочих місць та їх невідповідність очікуванням за якісними характеристиками; недостатньо розвинена система професійної перепідготовки[13].

1.4 Аналіз світового ринку праці

За останні роки глобальний ринок праці зазнав значних змін, спричинених технологічним прогресом, демографічними змінами, глобалізацією та пандемією COVID-19. Ці фактори змінили попит і пропозицію робочої сили в різних регіонах і галузях, створюючи як можливості, так і проблеми. Нижче наведено розбивку поточних тенденцій, викликів і можливостей на світовому ринку праці [18-21].

1. Ключові тенденції світового ринку праці:

- Технологічний зрив і автоматизація

Автоматизація та ШІ трансформують такі галузі, як виробництво, роздрібна торгівля, охорона здоров'я та фінанси. Завдання, які раніше виконували люди, автоматизуються, що призводить до витіснення деяких робочих місць із створенням нових ролей, які потребують передових технічних навичок.

Нові технології (наприклад, штучний інтелект, робототехніка, машинне навчання) підвищують продуктивність, але зменшують потребу в низькокваліфікованій праці, особливо в рутинних і повторюваних завданнях.

Економіка концертів і зростання віддаленої роботи змінили моделі зайнятості: більше людей працюють як фрілансери або незалежні підрядники, часто без традиційних переваг.

- Відновлення після пандемії та віддалена робота

Пандемія COVID-19 прискорила перехід до віддаленої роботи для галузей, де фізична присутність не є важливою (наприклад, фінанси, програмне забезпечення, освіта). Однак це також збільшило розрив між секторами, які можуть підтримувати віддалену роботу, і тими, які не можуть.

Багато фірм прийняли гібридні моделі роботи, які дозволяють працівникам розподіляти час між віддаленою роботою та обов'язками на місці. Ця зміна змінила попит на офісні приміщення, ділові поїздки та допоміжні послуги [14].

Участь у робочій силі залишається нижчим, ніж рівень до пандемії, у деяких регіонах через довгостроковий вплив на здоров'я, зміну сімейної динаміки та моделі міграції. У деяких секторах, таких як готельний бізнес і роздрібна торгівля, спостерігається повсюдна нестача робочої сили, незважаючи на високий попит на послуги.

- Демографічні зміни:

Старіння населення у багатьох розвинених країнах, таких як Японія, Німеччина та Італія, призводить до скорочення робочої сили. Ці країни стикаються з проблемами підтримки економічного зростання без припливу молодих працівників через міграцію чи технологічний прогрес.

Навпаки, країни Африки на південь від Сахари та частини Азії переживають швидке зростання населення та зростання молоді, що призводить до збільшення пропозиції робочої сили, але з проблемами щодо створення робочих місць і розвитку навичок [18-21].

Міграція залишається вирішальним фактором у збалансованості ринків праці в регіонах, оскільки висококваліфіковані спеціалісти мігрують до більш розвинутих економік за кращими можливостями, тоді як деякі економіки стикаються з проблемами відтоку мізків.

- Прогалина та невідповідність навичок.

Системи освіти в усьому світі намагаються встигати за швидким зростанням потреб економіки 21-го століття в навичках. Зростає дефіцит навичок, особливо в таких сферах, як технології, аналіз даних і кібербезпека.

Перекваліфікація та підвищення кваліфікації стали важливими для того, щоб працівники залишалися актуальними на ринку праці. Багато урядів і компаній інвестують у програми навчання, щоб усунути цю невідповідність кваліфікації [16].

У таких галузях, як охорона здоров'я, зелена енергетика та технології, зростає попит на спеціалізовані навички, тоді як робочі місця з нижчою кваліфікацією в традиційних секторах скорочуються.

- Глобалізація та офшоринг.

Незважаючи на те, що глобалізація історично сприяла економічному зростанню шляхом переміщення виробництва в регіони з низькими витратами, дедалі частіше дискусії про ре-шоринг або неар-шоринг через вразливість ланцюга постачання, виявлену під час пандемії і зростання геополітичної напруги.

Конкуренція в оплаті праці з боку економік з нижчими витратами продовжує впливати на ринки праці в розвинених країнах, але автоматизація та цифрова трансформація починають зменшувати важливість географічних переваг у витратах [17].

Зростання глобальних платформ талантів дозволило компаніям шукати таланти з будь-якої точки світу, посилюючи конкуренцію між працівниками з різних регіонів, а також створюючи більше можливостей для тих, хто працює на ринках, що розвиваються.

2. Виклики, з якими стикається глобальний ринок праці:

- Нерівність і поляризація робочих місць

У міру того як зростає попит на висококваліфіковані роботи, які вимагають вищих ступенів і досвіду, низькокваліфіковані роботи у фізичній праці, послугах і рутинних завданнях стають дедалі нестабільнішими, часто пропонують низьку зарплату та погані умови праці [19-21].

Поляризація можливостей працевлаштування призвела до розширення економічної нерівності всередині країн. Високоосвічені працівники користуються зростанням заробітної плати та гарантованою роботою, тоді як ті з нижчим рівнем освіти стикаються з безробіттям або неповною зайнятістю.

- Гендерна диспропорція на ринку праці зберігається, причому жінки та групи меншин часто недопредставлені у високооплачуваних секторах, таких як технології, і надмірно представлені на низькооплачуваних посадах у сфері обслуговування.

- Нестача робочої сили в критичних секторах.

Сектори охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення стикаються зі значною нестачею робочої сили в багатьох країнах, що посилюється пандемією. Старіння населення збільшує попит на ці послуги, але пропозиція робочої сили не встигає за ними через недостатню підготовку, низьку оплату праці та виснаження [22-24].

Очікується, що сектор зеленої енергетики швидко розвиватиметься, коли країни рухатимуться до сталого розвитку, але робоча сила ще недостатньо навчена, щоб виконувати функції у сфері відновлюваної енергії, збереження та сталого сільського господарства.

У економіках з високим рівнем доходу, особливо в Північній Америці та Європі, такі сектори, як будівництво, готельний бізнес і транспорт, намагаються залучити працівників через стагнацію заробітної плати, погані умови праці або зміну робочих переваг [19].

- Трудові права та неформальна економіка:

Велика частка світової робочої сили працює в неформальній економіці, особливо в країнах, що розвиваються, де відсутні правовий захист, соціальний

захист і трудові права. Неформальна робота забезпечує дохід, але мало гарантій роботи чи пільг.

Експлуатація працівників залишається серйозною проблемою в деяких частинах світу, викликаючи занепокоєння щодо примусової праці, поганих умов праці та неадекватної оплати праці в таких галузях, як сільське господарство, текстильна промисловість і гірничодобувна промисловість.

Об'єднання в профспілки та колективні переговори перебувають під тиском у багатьох країнах, особливо в економіці, де працівники часто не мають офіційних трудових договорів і пільг[19].

3. Можливості на світовому ринку праці

- Зелені робочі місця та енергетичний перехід.

Очікується, що глобальний поштовх до зеленої економіки створить мільйони нових робочих місць у таких сферах, як відновлювана енергія (сонячна, вітрова), енергоефективність, електромобілі та збереження навколишнього середовища. Країни, політика яких підтримує сталий розвиток, виграють від цього переходу.

Інвестиції в стійку інфраструктуру (розумні міста, енергетичні мережі, управління водними ресурсами) відкривають нові можливості для роботи, особливо в регіонах, які рано освоюють зелені технології [19-25].

- Цифрова економіка та технічні вакансії.

Розвиток цифрової економіки відкриває величезні можливості для працівників, які мають навички розробки програмного забезпечення, кібербезпеки, науки про дані та ШІ. Попит на робочі місця в галузі технологій зростає в усьому світі, а деякі країни стають центрами ІТ-послуг, аутсорсингу та інновацій (наприклад, Індія, Ірландія, Ізраїль).

Глобальна економіка концертів пропонує гнучкі можливості роботи для мільйонів людей. Фрілансери можуть надавати цифрові послуги (наприклад, графічний дизайн, написання, програмування) клієнтам у всьому світі через онлайн-платформи.

- Перекваліфікація та навчання впродовж життя:

Уряди, навчальні заклади та корпорації все більше зосереджуються на навчанні протягом усього життя, щоб гарантувати, що працівники можуть адаптуватися до швидко мінливих ринків праці. Це дає працівникам можливість підвищити кваліфікацію та перейти до галузей, що розвиваються.

Державно-приватне партнерство може відігравати вирішальну роль у фінансуванні програм навчання, особливо в сферах стратегічного значення, таких як технології та охорона здоров'я [23].

Демографічний дивіденд на ринках, що розвиваються. Такі регіони, як Африка на південь від Сахари та частини Південної Азії, мають молоде, швидко зростаюче населення, яке може забезпечити значний демографічний дивіденд, якщо освіта, інфраструктура та стратегії створення робочих місць будуть хорошими. Ці регіони можуть стати основними джерелами робочої сили та інновацій у найближчі десятиліття, залучаючи інвестиції та сприяючи економічному зростанню[22-26].

4. Регіональні перспективи:

- Північна Америка та Європа: старіння населення, зростання автоматизації та брак робочої сили в таких секторах, як охорона здоров'я, освіта та технології. Велика увага приділяється перекваліфікації та створенню зелених робочих місць.

- Азіатсько-Тихоокеанський регіон: швидке зростання робочих місць у сфері технологій, особливо в таких країнах, як Китай, Індія та Сінгапур. Виробництво залишається сильним, але стикається з проблемами автоматизації та зміни динаміки світової торгівлі.

- Латинська Америка: високий рівень неофіційної роботи, безробіття серед молоді та проблеми з нерівністю. Економічне відновлення після пандемії відбувається повільно, але є потенціал для зростання відновлюваних джерел енергії та цифрових послуг.

- Африка: швидко зростаюча робоча сила з потенціалом демографічного дивіденду, якщо освітні системи та політика створення робочих місць

покращатися. Домінує неформальний сектор, але зростає інтерес до технологій і екологічних робочих місць.

Глобальний ринок праці перебуває на роздоріжжі, коли технологічний прогрес, демографічні зміни та екологічні вимоги змінюють спосіб і місце роботи людей. Вирішення таких проблем, як нерівність, дефіцит робочої сили та прогалини в навичках, водночас користуючись можливостями зеленої та цифрової економіки, стане ключовим фактором для створення більш інклюзивного, стійкого та процвітаючого майбутнього для працівників у всьому світі [27-29].

2 ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В РИБНОМУ ГОСПОДАРСТВІ

2.1 Поняття, класифікація та показники використання персоналу підприємства.

Розрізняють поняття «трудові ресурси» і «персонал» підприємства. Трудові ресурси - це частина населення працездатного віку, що володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями і практичним досвідом для роботи в народному господарстві.

Усі працівники підприємства поділяються на дві групи: □ промислово-виробничий персонал, зайнятий виробництвом і його обслуговуванням; □ непромисловий персонал, зайнятий переважно в соціальній сфері діяльності підприємства (працівники об'єктів соціально-побутової інфраструктури). За характером виконуваних функцій промислово-виробничий персонал (ПВП) підрозділяють на чотири категорії: робітників, керівників, спеціалістів і технічних виконавців (службовців). Робітники - це працівники, безпосередньо зайняті виробництвом продукції (послуг), ремонтом, переміщенням вантажів тощо. До них також належать прибиральниці, двірники, гардеробники, охоронці [29].

Залежно від характеру участі у виробничому процесі робітники, своєю чергою, поділяються на основних (які виробляють продукцію) і допоміжних (обслуговують технологічний процес). Керівники - працівники, які обіймають посади керівників підприємств та їх структурних підрозділів (функціональних служб), а також їх заступники. Фахівці - працівники, які виконують інженерно-технічні, економічні та інші функції. До них належать інженери, економісти, бухгалтери, соціологи, юрисконсульти, нормувальники, техніки тощо. Технічні виконавці (службовці) - працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документів, господарське обслуговування (діловоди, секретарі-

машиністки, табельники, креслярі, копіювальниці, архіваріуси, агенти тощо). Співвідношення працівників за категоріями характеризує структуру трудових ресурсів підприємства [30].

Для характеристики трудового потенціалу підприємства використовується ціла система показників. Облікова чисельність - це кількість працівників спискового складу на певну дату з урахуванням прийнятих і тих, що вибули за цей день працівників. Явочна чисельність включає лише працівників, які з'явилися на роботу. Фактична чисельність - кількість тих, хто приступив до роботи з числа тих, хто з'явився на неї. Рух працівників на підприємстві (оборот) характеризують такі показники:

- коефіцієнт інтенсивності обороту за прийомом - це відношення чисельності всіх прийнятих працівників за цей період до середньооблікового;
- коефіцієнт обороту за вибуттям - це відношення всіх працівників, які вибули, до середньооблікового складу;
- коефіцієнт плинності кадрів - це відношення тих, хто вибув із підприємства з неповажних причин (за ініціативою працівника, через прогули та ін.), до середньооблікової чисельності (визначається за певний період) [31].

2.2 Продуктивність праці та заробітна плата

Продуктивність праці - це її ефективність, результативність. Для вимірювання продуктивності праці використовують два показники: виробіток і трудомісткість. Виробіток - це кількість продукції, виробленої за одиницю робочого часу або такої, що припадає на одного середньострокового працівника за рік (квартал, місяць) [3]. Трудомісткість характеризує витрати робочого часу на виробництво одиниці продукції або роботи. При натуральному методі рівень продуктивності праці обчислюється як відношення обсягу продукції у фізичних одиницях виміру до середньооблікової чисельності працівників. При трудовому методі обсяг

продукції обчислюється в нормо-годинах. Рівень продуктивності праці вартісним методом визначається шляхом ділення обсягу продукції в грошовому вираженні на середньооблікову чисельність працівників. Фактори підвищення продуктивності праці можна класифікувати за трьома напрямками:

1) фактори, що створюють умови для зростання продуктивності праці: рівень розвитку науки, підвищення кваліфікації працівників, зміцнення трудової дисципліни, скорочення плинності кадрів тощо).

2) фактори, що сприяють зростанню продуктивності праці: матеріальне і моральне стимулювання, удосконалення оплати праці, упровадження науково і технічно обґрунтованих норм праці, упровадження прогресивної технології тощо.

3) фактори, що безпосередньо визначають рівень продуктивності праці на підприємстві: механізація й автоматизація виробничих процесів, поліпшення якості праці, ліквідація простоїв, усунення браку, удосконалення управління й організації праці тощо. Базою підвищення рівня продуктивності праці є науково-технічний прогрес [32].

Для персоналу підприємства бажана наявність зв'язку між заробітною платою і досягнутими трудовими результатами. Заробітна плата - форма матеріальної винагороди за працю, частина вартості створеної та реалізованої продукції (послуг), яку отримує працівник підприємства. Функції заробітної плати: відтворювальна, стимулювальна, регулювальна та розподільча. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Згідно з чинним законодавством на підприємствах застосовують дві основні форми заробітної плати: відрядну і почасову, які знаходять своє конкретне вираження в різних системах. Відрядна форма заробітної плати застосовується там, де праця підлягає точному і повному обліку [33]. Почасова форма заробітної плати застосовується на таких дільницях виробництва, де не видається можливим або доцільним з достатнім ступенем точності визначити норми виробітку, збільшення випуску продукції

може призвести до браку або погіршення її якості, а також на конвеєрних лініях зі встановленим ритмом і на експериментальних роботах.

Розмір почасової заробітної плати визначається тривалістю відпрацьованого часу і величиною тарифної ставки або посадового окладу працівника. Фонд оплати праці підприємства включає основну і додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати [34].

Основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи і винахідливість, та особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

2.3 Потреба рибної галузі у фахівцях

Потреба рибної галузі у фахівцях є важливим компонентом ринку праці. До кадрового складу рибного господарства входять рибалки та фахівці аквакультури, рибопереробники, суднобудівники та судноремонтники, портовики, працівники фабрик знарядь лову, збутової та торговельної ланки, науковці, конструктори та проектно-конструкторські організації, загальноосвітні комплекси. Нестача кваліфікованих кадрів і плінність кадрів залишаються основною проблемою для українського рибогосподарського комплексу, для розв'язання якої потрібна ретельна дослідницька робота, оскільки для того, щоб задовольнити попит на ринку праці, необхідно регулярно вивчати поточну ситуацію і складати обґрунтовані прогнози на майбутнє [35-38].

Рибна галузь - стратегічно важлива для забезпечення продовольчої безпеки країни. Фраза «Кадри вирішують все» - особливо актуальна для рибної галузі: про дефіцит кваліфікованих фахівців і старіючий кадровий склад підприємства РПК говорять не один рік.

Останнім часом ситуація почала змінюватися кардинально. Простежується позитивний тренд припливу молодих кадрів, за рахунок зростання бюджетних місць навчання в галузевих освітніх закладах, зміцнення співпраці з бізнесом, який зацікавлений в отриманні вже готових фахівців. Професія рибалки - одна з найбільш традиційних професій з великою історією. З покоління в покоління передаються найкращі традиції рибальства, формуючи династії та цінності. Сьогодні галузь виходить на високий рівень розвитку і потребує відповідної підготовки: будуються сучасні судна та заводи. Робота в морі також стає цікавішою - безпечні автоматизовані робочі місця, інноваційні технології, що застосовуються під час вилову та переробки риби, стабільна і гідна заробітна плата. Зараз впроваджуються найсучасніші стандарти і напрямки. І освіта стала цікавішою. І найголовніше, більш затребуваною. Близько 80% випускників ідуть працювати саме за фахом [37].

Потреба у фахівцях у рибальстві у світі продовжує зростати з кількох причин, пов'язаних з економічними, екологічними та соціальними чинниками. Розглянемо ключові аспекти, що впливають на потребу в таких фахівцях:

1. Стійке управління рибними ресурсами

Через глобальне зростання населення та збільшення попиту на морепродукти існує гостра потреба у фахівцях, які можуть працювати над сталим управлінням рибними запасами. Скорочення рибних популяцій через надмірний вилов, зміну клімату та забруднення вимагають від фахівців уміння розробляти та впроваджувати стратегії сталого рибальства. Це включає моніторинг рибних запасів, регулювання промислів, відновлення екосистем і впровадження науково обґрунтованих квот на вилов.

2. Розвиток аквакультури

Аквакультура - штучне розведення риби, молюсків та інших водних організмів - стрімко розвивається як альтернатива традиційному промислового рибальству. Це пов'язано з тим, що дикі рибальські ресурси стають дедалі обмеженішими. Фахівці в галузі аквакультури потрібні для розробки технологій розведення риби, контролю за якістю води, боротьби з хворобами, забезпечення правильного харчування та генетичних досліджень.

3. Інноваційні технології в рибальстві

Рибальство модернізується завдяки новим технологіям, таким як дронаві та супутникові системи спостереження, аналітика великих даних для моніторингу стану екосистем і біоресурсів, а також використання автоматизованих систем для вилову риби. Фахівці, які володіють цими технологіями, відіграють важливу роль у підвищенні ефективності та екологічної безпеки рибальства [37].

4. Екологічний контроль і захист океанів

Зростаюче занепокоєння екологічним станом світових океанів і морських екосистем вимагає від фахівців знань у галузі морської біології, екології та охорони навколишнього середовища. Зокрема, потрібні експерти, які можуть працювати над відновленням екосистем, захистом морських видів та управлінням природними морськими заповідниками [37].

5. Міжнародне регулювання та контроль

Через глобальний характер рибальства і часто транскордонний характер промислів необхідні фахівці, здатні брати участь у міжнародних переговорах і забезпечувати дотримання міжнародних норм. Це особливо актуально в боротьбі з незаконним, нерегульованим і неповідомлюваним рибальством (ННН-рибальством), яке загрожує світовим рибним запасам і біорізноманіттю.

6. Розвиток прибережних спільнот.

У деяких країнах рибальство відіграє важливу роль в економіці прибережних спільнот. Тут фахівці можуть допомагати в поліпшенні соціально-економічних умов рибалок, розробці місцевих програм сталого

управління ресурсами, а також у навчанні риболовецьких спільнот сучасним методам і технікам[37].

7. Вплив зміни клімату

Зміна клімату вже впливає на рибальство через підвищення температури води, зміну міграційних шляхів риб, зростання рівня моря та збільшення частоти екстремальних погодних явищ. У таких умовах необхідно залучати фахівців, які можуть прогнозувати та оцінювати ризики для морських екосистем, а також адаптувати промисел до нових умов[37].

Важливі напрями підготовки фахівців:

- Морська біологія та екологія - для управління біорізноманіттям та захисту екосистем.

- Технології рибальства та аквакультури - для підвищення ефективності та стійкості виробництва.

- Рибпромислова політика і право - для роботи з міжнародними та національними нормами.

- Науки про клімат та екологію - для оцінки та адаптації до зміни клімату.

Таким чином, світ стикається з високою потребою в професіоналах, які здатні розв'язувати складні завдання в рибальській галузі, включно зі збереженням природних ресурсів, упровадженням технологій і забезпеченням продовольчої безпеки [39].

3 ЗАЙНЯТІСТЬ У РИБАЛЬСТВІ ТА АКВАКУЛЬТУРІ

Промислове рибальство як вид економічної діяльності стало відігравати дедалі більшу роль у забезпеченні продовольчої безпеки населення та в розвитку багатьох прибережних районів. При цьому воно чинить певний вплив на екосистеми і зачіпає не тільки еколого-економічні, а й соціальні проблеми. Суспільство почало розуміти, що водні біоресурси не є невичерпними і їх необхідно використовувати раціонально. Великої популярності у вирішенні цих проблем набуває принцип екологізації на основі екосистемного підходу до сталого розвитку світового рибальства. Стратегічна мета сталого економічного розвитку світового рибальства, відображена в рішеннях конференцій ООН з морського права, спрямована, з одного боку, на створення стимулів до розвитку промислу і зростання вилову з метою забезпечення продовольчої безпеки і зайнятості населення, а з іншого - на захист запасів водних біологічних ресурсів від виснаження. Тож під сталим розвитком промислового рибальства розуміється розвиток, що забезпечить задоволення потреб у водних біологічних ресурсах нинішнього покоління на основі інноваційного економічного зростання та соціального розвитку при збереженні їх запасів для майбутніх поколінь [39].

Сектор рибальства та аквакультури є джерелом доходу та коштів для існування для мільйонів людей у всьому світі. У 2012 р. у первинному секторі рибальства та аквакультури було зайнято 58,3 мільйонів осіб. З цього числа 37% працювали за умов повної зайнятості, 23% – часткової, інші ж залучалися працювати на тимчасовій основі або мали певного статусу (табл. 3.1).

У 2012 р. 84% усіх працівників сектору рибальства та аквакультури проживали в Азії, далі йдуть Африка (понад 10%), Латинська Америка та Карибський басейн (3,9%). Близько 18,9 млн. осіб (більше 32% усіх зайнятих у секторі) зайняті в рибництві, в основному в Азії (більше 96%), потім в Африці (1,6%) та Латинській Америці та Карибському басейні (1,4%) [39-41].

За період 2010-2012 років, щонайменше 21 млн. осіб (близько 36% усіх зайнятих у секторі) відносили себе до рибалок, які ведуть промисел у внутрішніх водах. Найбільша їхня частина була сконцентрована в Азії (понад 84%), а також в Африці (близько 13%).

Таблиця 3.1 – Рибалки та рибоводи у світі, по регіонах

Країна	1995 р.	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
	(в тис.)					
Африка	2 392	4 175	4 430	5 027	5 250	5 885
Азія	31 296	39 646	43 926	49 345	48 926	49 040
Європа	530	779	705	662	656	647
Латинська Америка та країни Карибського басейна	1 503	1 774	1 907	2 185	2 231	2 251
Північна Америка:	382	346	329	324	324	323
Океанія	121	126	122	124	128	127
У світі	36 223	46 845	51 418	57 667	57 514	58 272
з них рибоводів						
Африка	65	91	140	231	257	298
Азія	7 762	12 211	14 630	17 915	18 373	18 175
Європа	56	103	91	102	103	103
Латинська Америка та країни Карибського басейна	155	214	239	248	265	269
Північна Америка:	6	6	10	9	9	9
Океанія	4	5	5	5	6	6
У світі	8 049	12 632	15 115	18 512	19 015	18 861

ДЖЕРЕЛО: Fishery and Aquaculture Statistics - Yearbook 2012. FAO Yearbook of Fishery and Aquaculture Statistics. Рим. <https://www.fao.org/fishery/en/statistics/yearbook>

Наведені вище цифри не включають осіб, зайнятих у рибництві у внутрішніх водоймах, так як у статистиці, що збирається ФАО, морська аквакультура не відокремлюється від прісноводної.

Історично (у 1990–2012 рр.) зайнятість у сільському господарстві зростала швидшими темпами, ніж населення планети та чим зайнятість у секторі традиційного сільського господарства (табл. 3.2). 58,3 мільйона рибалок та рибників у 2012 р. становили 4,4% [39-41].

З 1,3 млрд. економічно активного населення в усьому секторі сільського господарства порівняно з 2,7 та 3,8% відповідно у 1990 та у 2000 р.р. Водночас відносна частка зайнятих у промисловому рибальстві скоротилася з 83% у 1990 р. до 68% у 2012 р., тоді як частка зайнятих у рибництві відповідно зроста з 17% до 32%. На глобальному рівні кількість людей, зайнятих у рибництві, з 1990 р. зростала вищими річними темпами, ніж кількість зайнятих у промисловому рибальстві[40-42].

Чисельність людей, зайнятих у первинному секторі рибного господарства, різнилася по регіонам. Як видно з таблиці 3.2, у відсотковому співвідношенні найбільше скорочення кількості людей, зайнятих у промисловому рибальстві, і незначне збільшення або навіть скорочення зайнятості в рибництві відбулося в Європі та Північній Америці, де темпи зростання населення були дуже низькими, і скорочувалася чисельність економічно активного населення.

Таблиця 3.2 – Порівняльні середньорічні зміни, за регіонами та часом

Регіон		1990- 1995 р.р.	1995- 2000 р.р.	2000- 2005 р.р.	2005- 2010 р.р.
1	2	3	4	5	6
У світі	Загальна чисельність населення (число)	1,5	1,3	1,2	1,2
	Економічно активне населення (чисельність)	0,8	0,6	0,6	0,5
	Рибалки та рибоводи (чисельність)	2,7	5,3	1,9	2,3
	Промислове рибальство (чисельність)	1,4	4,0	1,2	1,5
	Рибоводи (чисельність)	8,6	9,4	3,7	4,1
	Виробництво промислового рибальства (тонн)	1,8	0,2	-0,2	-0,8

Продовження табл. 3.2

1	2	3	4	5	6
	Виробництво аквакультури (тонн)	13,3	5,9	6,4	5,9
Африка	Населення, всього (чисельність)	2,6	2,5	2,4	2,5
	Економічно активне населення (чисельність)	2,2	2,1	2,1	2,1
	Рибалки (чисельність)	4,0	11,9	1,0	2,3
	Рибоводи, (чисельність)	6,3	7,0	9,0	10,5
	Виробництво промислового рибальства (тонн)	3,1	2,8	2,3	0,4
	Виробництво аквакультури (тонн)	6,4	29,4	10,1	14,8
Азія	Населення, всього (чисельність)	2,0	1,3	1,2	1,1
	Економічно активне населення (чисельність)	1,0	0,5	0,5	0,4
	Рибалки (чисельність)	1,1	3,1	1,3	1,4
	Рибоводи, (чисельність)	8,3	9,5	3,7	4,1
	Виробництво промислового рибальства (тонн)	2,7	1,5	0,5	1,8
	Виробництво аквакультури (тонн)	14,9	5,6	6,6	6,0
Європа	Населення, всього (чисельність)	14,9	5,6	6,6	6,0
	Економічно активне населення (чисельність)	-1,6	0,0	0,1	0,2
	Рибалки (чисельність)	-7,7	-3,5	-3,0	-2,9
	Рибоводи, (чисельність)	5,1	7,3	-1,9	-1,9
	Виробництво промислового рибальства (тонн)	12,3	13,0	-2,6	2,4

Продовження табл. 3.2

1	2	3	4	5	6
	Виробництво аквакультури (тонн)	-2,6	-1,2	-3,1	0,0
Латинська Америка та Карибський басейн	Населення, всього (чисельність)	1,8	1,6	1,3	1,2
	Економічно активне населення (чисельність)	0,3	0,1	-0,2	-0,7
	Рибалки (чисельність)				
	Рибоводи, (чисельність)				
	Виробництво промислового рибальства (тонн)	6,0	-1,5	-1,2	-8,5
	Виробництво аквакультури (тонн)	18,1	13,7	12,4	5,0
Північна Америка	Населення, всього (чисельність)	1,1	1,2	0,9	0,9
	Економічно активне населення (чисельність)	-2,2	-1,5	-2,1	-1,9
	Рибалки (чисельність)	-0,5	-2,0	-1,3	-0,3
	Рибоводи, (чисельність)	...	0,0	0,9	-0,8
	Виробництво промислового рибальства (тонн)	-3,4	-1,1	1,2	-2,2
	Виробництво аквакультури (тонн)	6,0	4,1	2,7	-0,3
Океанія	Населення, всього (чисельність)	1,5	1,5	1,5	1,7
	Економічно активне населення (чисельність)	1,2	1,3	1,4	1,6
	Рибалки (чисельність)	0,6	0,7	-0,6	0,2
	Рибоводи, (чисельність)	...	4,0	-0,5	1,4
	Виробництво промислового				

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4	5	6
	рибальства (тонн)	6,5	1,4	6,7	-4,2
	Виробництво аквакультури (тонн)	17,5	5,2	4,5	4,2

ДЖЕРЕЛО: Fishery and Aquaculture Statistics - Yearbook 2012. FAO Yearbook of Fishery and Aquaculture Statistics. Рим. <https://www.fao.org/fishery/en/statistics/yearbook>

За оцінками, у 2022 році на умовах повної або часткової зайнятості, а також на разових роботах або на роботах, що класифікуються як «зайнятість із невизначеним статусом», у первинному сегменті світового промислового рибальства та аквакультури працювало 61,8 млн людей, що дещо нижче за показник 2020 року (62,8 млн осіб) (рис. 3.1, 3.2, 3.3).

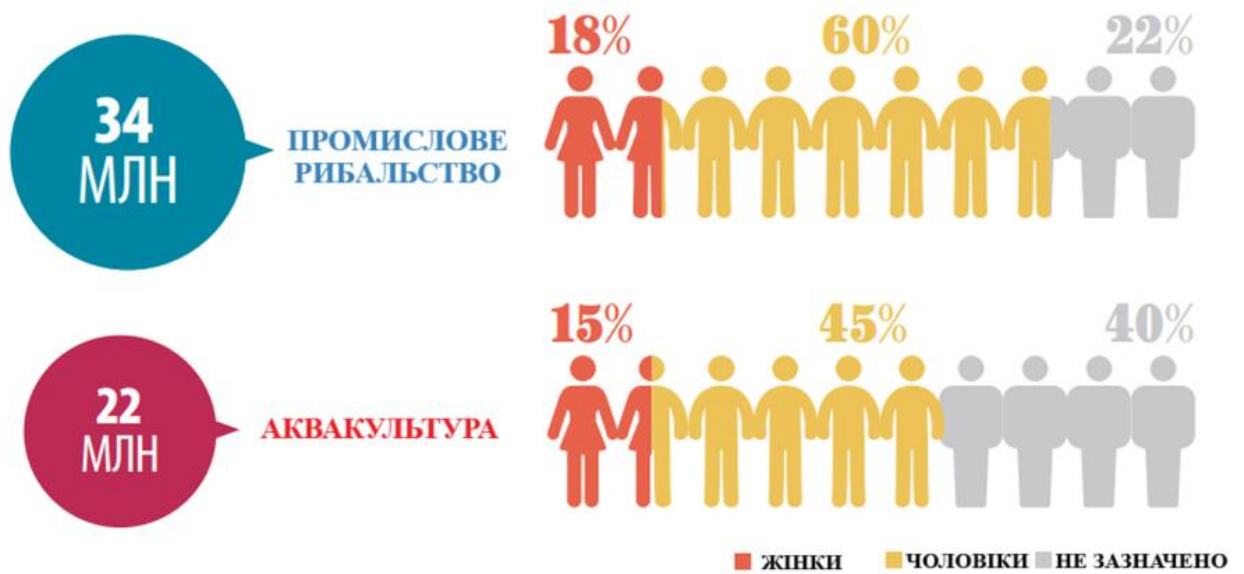
З них 36 відсотків були зайняті в аквакультурі, 54 відсотки - у промисловому рибальстві, а за рештою 10 відсотків виконати розбивку між рибальством і аквакультурою не було можливим.



Рис. 3.1 – Зайнятість у первинному сегменті світового промислового рибальства та аквакультури

Переважну більшість працівників, зайнятих у рибальстві та аквакультурі (85 відсотків), становили жителі Азії, 10 відсотків - Африки, 4 відсотки - країн Латинської Америки і Карибського басейну; на частку Європи, Океанії та Північної Америки разом узятих припадає 1 відсоток працівників сектора.

РОБІТНИКИ ПЕРВИННОГО СЕКТОРУ *



*Без урахування 6 млн працівників з не зазначеним профілем зайнятості

Рис. 3.2 – Розподіл працівників за профілем зайнятості.



Рис. 3.3 – Масштаби діяльності в секторах рибальства

В Азії працівники сектору становили 1,7 відсотка населення працездатного віку (від 15 до 64 років), в Африці - 0,8 відсотка, у Латинській Америці та Карибському басейні - 0,5 відсотка, в Океанії - 0,3 відсотка, у Північній Америці та в Європі - по 0,1 відсотка [38].

Окремі оцінки показують, що в аквакультурі було зайнято близько 22 млн осіб у світі: найвища частка працівників цього субсектору (95 відсотків) припадала на Азію; за нею слідували Африка (3 відсотки) і Латинська Америка

і Карибський басейн (2 відсотки). Що стосується працівників, зайнятих у субсекторі рибальства, то 77 відсотків з них проживали в Азії, 16 відсотків - в Африці, і 5 відсотків - у Латинській Америці та Карибському басейні. Жителі Північної Америки, Європи та Океанії становили не більше 1 відсотка працівників обох субсекторів. У таблиці 3.3 показано кількість рибалок і рибоводів у розбивці за географічними регіонами і субсекторами, а за сектором рибальства - також із розбивкою на рибальство у внутрішніх водоймах і морське рибальство [38].

Таблиця 3.3 – Зайнятість у первинному сегменті світового рибальства та аквакультури, за географічними регіонами та субсекторами, 1995 – 2022 роки, ФАО

	1995	2000-ні роки	2010-ті роки 2020 (Тис. чоловік)		2022	Доля в секторі, 2022 рік (%)
1	2	3	4	5	6	7
Аквакультура	11 169	15 912	21 879	22 151	22 086	
Африка	152	241	498	608	648	2,9
Азія	10 561	15 124	20 866	21 039	20 900	94,6
Європа	106	110	106	102	102	0,5
Латинська Америка та Карибський басейн	330	415	390	380	413	1,9
Північна Америка	11	11	10	11	11	0,1
Океанія	9	10	9	10	12	0,1
Рибальство у внутрішніх водоймах	11 530	15 601	16 682	18 640	17 935	
Африка	1 547	2 418	3 067	3 144	3 133	17,5
Латинська Америка та Карибський басейн	262	375	365	301	313	1,7

Продовження табл.3.3

1	2	3	4	5	6	7
Північна Америка	7	6	4	3	3	0,0
Океанія	1	1	1	1	1	0,0
Азія	9 667	12 762	13 210	15 153	14 451	80,6
Європа	46	40	36	37	32	0,2
Морське рибальство	11 631	13 472	15 228	15 698	15 685	
Африка	1 317	1 602	1 944	2 084	2 155	13,7
Азія	8 653	10 278	11 339	11 678	11 535	73,5
Європа	322	241	197	180	175	1,1
Латинська Америка та Карибський басейн	946	1 086	1 452	1 495	1 516	9,7
Північна Америка	313	188	216	181	226	1,4
Океанія	80	77	80	79	78	0,5
Сектор не зазначений	6 920	6 750	6 965	6 341	6 109	
Африка	193	201	208	205	204	3,3
Азія	6 584	6 415	6 651	6 041	5 808	95,1
Європа	82	85	62	66	69	1,1
Латинська Америка та Карибський басейн	37	46	40	26	23	0,4
Північна Америка			3	4	4	0,1
Океанія	24	2	0	0	0	0,0
Рибальство та аквакультура, загалом	41 250	51 735	60 755	62 829	61 815	
Африка	3 209	4 462	5 717	6 042	6 141	9,9
Азія	35 465	44 579	52 066	53 911	52 695	85,2
Європа	554	477	401	385	379	0,6
Латинська Америка та Карибський басейн	1 576	1 923	2 246	2 202	2 265	3,7
Північна Америка	331	205	234	199	244	0,4
Океанія	114	89	90	91	91	0,1

Промислове рибальство, посідаючи особливе місце в історії багатьох країн світу, здавна було і дотепер залишається одним з основних видів діяльності людей, завдяки якій значна частина населення Землі забезпечується продуктами харчування [38].

За даними ФАО, більшість рибалок і рибоводів мешкають у країнах з рівнем доходу нижче середнього (у 2022 році - 62 відсотки), за якими йдуть країни з рівнем доходу вище середнього (31 відсоток). У країнах із низьким рівнем доходу 2022 року проживали 5 відсотків рибалок і рибоводів у світі, а в країнах із високим рівнем доходу - лише 2 відсотки (рис. 3.4).

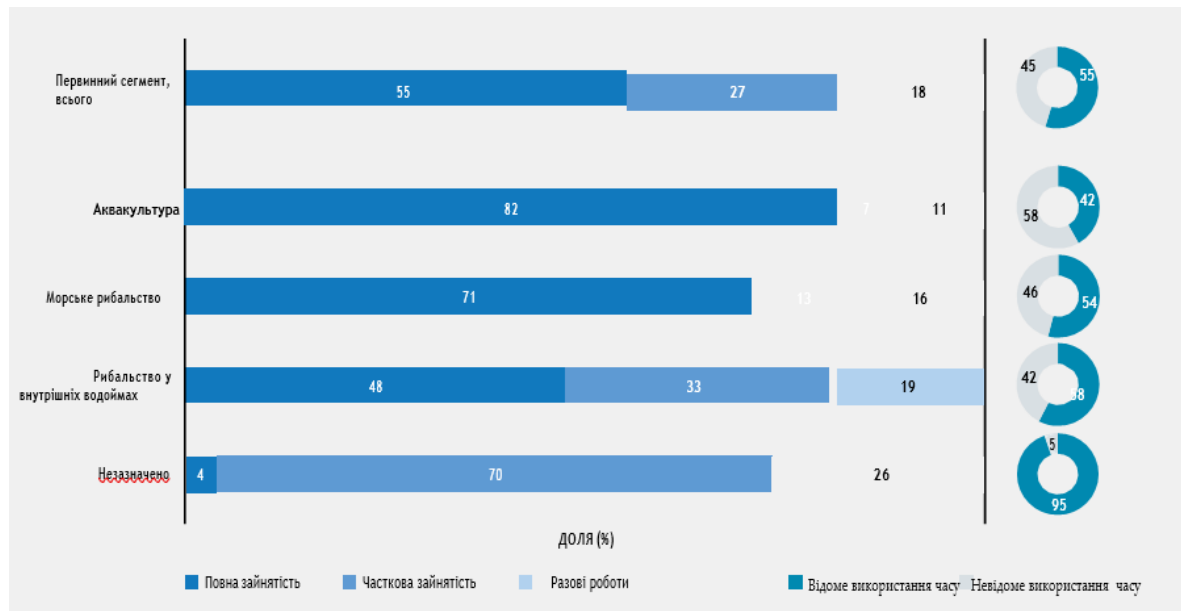


Рис. 3.4 – Дані звітності про категорії зайнятості працівників у первинному сегменті світового рибальства та аквакультури, 2022 рік, ФАО

Розбивка даних за субсекторами (за наявності такої можливості) вказує на значні відмінності між рибальством і аквакультурою. Більшість рибалок і рибоводів у світі мешкає в країнах з рівнем доходу нижче середнього; при цьому 10 відсотків працівників сектору аквакультури 2022 року становили мешканці країн з низьким рівнем доходу, а 19 відсотків рибалок - мешканці країн з рівнем доходу вище середнього. Різниця в розподілі зайнятості за

субсекторами існує і в країнах з високим рівнем доходу, де мешкає лише 3 відсотки рибалок і менше 1 відсотка рибоводів.

3.1 Зайнятість у сегменті переробки риби

З продукції рибальства та аквакультури отримують широкий асортимент продуктів із різними характеристиками та смаком, що залежать від виду, способу зберігання та форми продукту. Завдяки вдосконаленню методів переробки та охолодження продукції, виготовлення та використання льоду, заморожування, зберігання і транспортування з'явилася можливість збільшити термін зберігання продукції, постачати її на віддалені та зарубіжні ринки і підвищити її різноманітність[29-34].

За даними Університету Дьюка і Всесвітнього центру з рибних ресурсів, жінки становлять 39,6 відсотків суб'єктів виробничо-збутового ланцюжка в маломасштабному рибальстві загалом і 49,8 відсотків зайнятих у сегменті переробки (включно з найманими працівниками та особами, які виробляють продукцію для власних потреб). Акцент на маломасштабному виробництві вкрай важливий, оскільки цей сегмент галузі часто не беруть до уваги, а тим часом саме в ньому жінки становлять найзначнішу частку працівників (табл. 3.4).

Таблиця 3.4 – Зайнятість на етапі переробки продукції з водних біоресурсів у розбивці за країнами в окремі роки

Країна	1995 рік	2000 рік	2005 рік	2010 рік	2015 рік	2020 рік
	Кількість робітників					
1	2	3	4	5	6	7
Аргентина	6226	5849	8005	9005	8142	10778
Австралія	218	218	267	125		153
Бруней-Дарусалам				311	311	433

Продовження табл. 3.4

1	2	3	4	5	6	7
Буркіна Фасо				3020	3020	3060
Канада	21540	32058	24158	21067	23136	19716
Чілі	39090	39090	39433	42752	49984	40537
Коста-Ріка	1890	2346	1973	1660	1332	1563
Чехія			133	135	150	203
Данія	8465	6633	5209	3661	3641	3133
Естонія			2507	1772	1931	1400
Фінляндія				1796	1873	1704
Франція			15672	15633	17523	14767
Німеччина			7584	7206	7091	7393
Індонезія					93534	78126
Ірландія	4920	4530	3507	2867	3797	5116
Ізраїль						250
Італія	5425	5425	5425	5950	5926	5891
Республіка Корея					37455	43167
Литва	3640	3970	4547	4379	5668	5199
Малапі					16492	30118
Маврикій					4980	5040
Мороко						109440
М'янма						12212
Нідерланди	6500	3750	2600	2506	2800	2470
Нова Зеландія	6890	6890	6790	5650	4960	5150
Нігер						38388
Норвегія	12474	14341	10772	10591	11209	12416
Перу	26986	30965	33664	36796	34313	31707
Польща	12654	12654	12654	16971	19156	18234
Португалія			14752	14752	14296	8392
Сейшельські острови						2352
Словакія			1049	849	715	614
Словенія			250	266	209	302
Суринам						2000
Швеція	1890	2064	1941	2007	2171	1955
Тайланд					3017	3017
Тринідад і Тобаго						9
Турція	2000	3500	4990	5833	6200	6500
США	55070	47607	41607	36469	36624	32298
В'єтнам	85400	133650	189340	222749	251706	253934

Сегмент переробки риби є важливою частиною харчової промисловості, яка забезпечує значну кількість робочих місць у різних країнах, особливо в прибережних регіонах. Цей сегмент охоплює широкий спектр операцій, починаючи від вилову та транспортування риби до її обробки, заморожування, консервування, фасування та дистрибуції [33].

Основні аспекти зайнятості в секторі переробки риби:

1. Типи робочих місць:

- Робітники на виробництві: працівники, які безпосередньо займаються обробкою риби (чищення, філеювання, заморожування, пакування тощо).

- Механіки та технічний персонал: спеціалісти з обслуговування та ремонту обладнання, яке використовується у процесі переробки.

- Контроль якості: працівники, відповідальні за перевірку дотримання стандартів якості продукції.

- Лаборанти та технологи: фахівці, які займаються аналізом якості риби та контролем санітарних умов.

- Логістика та дистрибуція: спеціалісти, які відповідають за транспортування риби та готової продукції на ринки або до кінцевих споживачів.

- Адміністративний персонал: управлінці, бухгалтери, менеджери з продажу, маркетингологи тощо.

2. Рівень кваліфікації:

- Зайнятість у цій галузі варіюється за рівнем кваліфікації. Багато робочих місць є некваліфікованими або потребують мінімальної підготовки. Однак, є потреба у кваліфікованих працівниках для обслуговування складних машин, лабораторних аналізів та управління виробництвом.

3. Регіональні особливості:

- У країнах з виходом до моря або значним виловом риби, таких як Норвегія, Ісландія, Японія, Китай та багато інших, зайнятість у цій галузі є дуже високою.

- У країнах із розвиненою аквакультурою (вирощуванням риби в штучних умовах), наприклад у В'єтнамі або Чилі, також спостерігається високий рівень зайнятості в переробці риби.

4. Технологічні тенденції:

- Останнім часом автоматизація стає все більш поширеною у переробці риби. Це скорочує потребу в некваліфікованій робочій силі, але підвищує попит на технічних фахівців для обслуговування обладнання.

5. Сезонність:

- У деяких регіонах зайнятість у переробці риби є сезонною через залежність від періодів рибальства. У такі періоди потреба в робочій силі може суттєво зростати, а після закінчення сезону спадати.

6. Економічний вплив:

- Переробка риби є важливою частиною національної економіки для багатьох країн. Крім прямих робочих місць, цей сектор створює значні можливості для суміжних галузей, таких як транспортування, виробництво пакувальних матеріалів та риболовецьке обладнання.

Таким чином, зайнятість у секторі переробки риби є динамічною і залежить від різних факторів, включаючи регіональні особливості, рівень розвитку технологій і сезонність риболовецької діяльності [37-39].

3.2 Трудові ресурси морського рибальського сектора рибного господарства

Морський рибальський сектор є важливою частиною рибної промисловості, відіграючи ключову роль у забезпеченні продовольчої безпеки та економічного розвитку багатьох прибережних регіонів. Однак ефективне функціонування цього сектора безпосередньо залежить від доступності кваліфікованих трудових ресурсів. Цей документ досліджує різні аспекти, пов'язані з трудовими ресурсами морського риболовецького сектору, включно з їхнім значенням, характеристиками, кваліфікаційними вимогами, умовами

праці та побуту, а також основними напрямками підвищення ефективності їхнього використання [13-17].

Трудові ресурси є ключовим фактором, що визначає ефективність і продуктивність рибної промисловості. Від якості та чисельності персоналу залежать не тільки обсяги вилову та переробки риби, а й впровадження нових технологій, модернізація обладнання, а також дотримання вимог безпеки та екологічних норм. Кваліфіковані працівники, що володіють необхідними знаннями та навичками, відіграють ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств рибної галузі на внутрішньому та міжнародному ринках.

Трудові ресурси морського рибальського сектору мають низку унікальних характеристик, що відрізняють їх від працівників інших галузей. Специфіка цієї сфери діяльності вимагає не тільки високої кваліфікації, а й особливих фізичних і психологічних якостей. Робота в суворих погодних умовах, необхідність тривалих морських рейсів, підвищені ризики і відповідальність за збереження судна і улову - все це висуває високі вимоги до персоналу. Крім того, працівники морського промислу мають бути готовими до частих розлук із сім'єю й адаптуватися до особливого ритму роботи та побуту на борту судна [25-27].

Професійна структура кадрів у морському рибальстві включає в себе такі основні категорії:

- Капітани і помічники капітанів суден
- Матроси і рибалки-промисловики
- Інженери і техніки суднових механізмів
- Працівники рибообробних цехів і холодильних установок
- Фахівці навігаційно-гідрографічних, іхтіологічних та інших допоміжних служб

Кожна з цих груп вимагає спеціальної підготовки і володіє певним набором професійних компетенцій, необхідних для успішного виконання своїх функцій.

Робота у сфері морського рибальства висуває високі кваліфікаційні вимоги до персоналу. Крім наявності спеціальної освіти та професійних навичок, співробітники повинні володіти комплексом особистісних якостей, таких як: фізична витривалість, стресостійкість, вміння працювати в команді, швидкість реакції, дисциплінованість і відповідальність. Особлива увага також приділяється наявності спеціальних дозволів і сертифікатів, що підтверджують кваліфікацію працівника відповідно до міжнародних стандартів [27].

Забезпечення галузі кваліфікованими кадрами:

1. Професійна підготовка

Система професійної освіти, що охоплює середні спеціальні та вищі навчальні заклади, готує необхідні кадри для морського рибальського сектора. Програми навчання поєднують теоретичну підготовку з практичними стажуваннями на судах і підприємствах галузі.

2. Підвищення кваліфікації

Для підтримки високого рівня професіоналізму працівників регулярно проводяться курси підвищення кваліфікації, тренінги та семінари. Це дає змогу вдосконалювати навички персоналу, знайомити їх із новими технологіями та методами роботи.

3. Залучення та утримання кадрів

Забезпечення гідних умов праці та побуту, а також конкурентоспроможної заробітної плати є найважливішими факторами залучення та утримання кваліфікованих працівників у морському рибальстві. Соціальні гарантії та програми мотивації персоналу відіграють ключову роль у формуванні стабільного кадрового складу [27].

Робота в морському рибальстві пов'язана з низкою специфічних умов, які суттєво відрізняють її від роботи на березі. Тривалі морські походи, обмежений життєвий простір на борту судна, складні погодні умови та високі ризики для здоров'я і безпеки є невід'ємною частиною повсякденного життя працівників цієї галузі. Забезпечення сприятливих умов праці та побуту,

включно з якісним харчуванням, медичним обслуговуванням, відпочинком і дозвіллям, є важливим завданням для роботодавців і державних органів, відповідальних за функціонування рибної промисловості [37].

Працівники морського рибальства мають право на соціальне страхування, пенсійне забезпечення, медичну допомогу та інші заходи соціального захисту, передбачені законодавством. Специфіка їхньої діяльності також передбачає додаткові пільги та компенсації, спрямовані на поліпшення умов праці та побуту.

Для залучення й утримання кваліфікованого персоналу в галузі застосовуються різні системи матеріальної та нематеріальної мотивації. Це може включати в себе конкурентоспроможну заробітну плату, премії за ефективність, можливості професійного розвитку, а також нематеріальні стимули, такі як визнання заслуг, соціальний пакет і корпоративна культура.

Галузь стикається з низкою проблем, таких як сезонність робіт, дефіцит молодих спеціалістів і «відтік мізків». Розв'язання цих проблем потребує комплексного підходу, що включає вдосконалення системи підготовки кадрів, поліпшення умов праці та побуту, а також розвиток заходів соціальної підтримки та мотивації персоналу [27-30].

Основні напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів:

1. Удосконалення системи підготовки кадрів

Актуалізація освітніх програм, посилення практичної складової навчання, розвиток системи підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників.

2. Поліпшення умов праці та побуту

Модернізація виробничої інфраструктури, підвищення рівня комфорту та безпеки на судах, розвиток соціальної інфраструктури в портових містах.

3. Впровадження сучасних систем мотивації

Розроблення конкурентоспроможних програм матеріального і нематеріального стимулювання, орієнтованих на підвищення лояльності та залученості персоналу.

4. Удосконалення системи управління кадрами

Застосування передових технологій рекрутингу, кадрового планування, розвитку та оцінювання персоналу, що забезпечують ефективне використання трудових ресурсів.

Трудові ресурси відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування морського рибальського сектору рибної галузі. Для підтримки та розвитку цього важливого сегмента економіки необхідно приділяти особливу увагу питанням підготовки кваліфікованих кадрів, створення сприятливих умов праці та побуту, а також удосконалення систем мотивації та управління персоналом. Тільки комплексний підхід до розв'язання кадрових проблем дасть змогу забезпечити сталий розвиток морського рибальства і підвищити його внесок у продовольчу безпеку та економічний добробут прибережних регіонів [25].

3.3 Проблеми зайнятості в рибогосподарському комплексі України

Однією із соціально-економічних проблем розвитку суспільства країни є зайнятість і безробіття населення. Формування галузевого ринку праці висвітлює основні напрями кадрової політики, надає рекомендації щодо вдосконалення системи регулювання зайнятості в рибогосподарському комплексі України [27].

Складне становище, що склалося із зайнятістю та безробіттям у країні та в низці її регіонів, ставить перед наукою завдання розроблення теоретичних положень і практичних припущень із новими підходами до використання трудових ресурсів і до регулювання зайнятості населення, вироблення конкретних рекомендацій з управління процесами формування та використання трудових ресурсів з урахуванням регіональних особливостей,

стану економіки конкретного регіону. Існуючі значні територіальні відмінності в рівнях розвитку зумовлюють необхідність більш чіткої регіоналізації питань регулювання зайнятості населення [22].

Багато країн розглядають рибне господарство як компонент стратегічного значення, що забезпечує безпеку, оскільки рибальство сприяє заселеності окремих прибережних регіонів та їхньому соціально-економічному розвитку.

Вихід на якісно новий рівень функціонування рибогосподарського комплексу країни неможливий без підвищення ефективності використання трудових ресурсів і конкурентоспроможності цієї галузі на ринку праці.

Формування галузевого ринку праці без достатнього державного регулювання загострило проблему зайнятості, оплати праці та підготовки кваліфікованих кадрів на рибогосподарських підприємствах. Складність і неоднозначність процесу формування ринку праці рибогосподарського комплексу зумовлюють високу актуальність наукового пошуку оптимальних методів його управління [19-22].

Як і раніше, залишається гострою проблема у сфері забезпечення зайнятості в населених пунктах із містоутворюючими рибогосподарськими організаціями. Нині ринок праці в галузі, що сформувався в умовах становлення ринкових відносин у країні, зазнає серйозних проблем. Відзначається зниження попиту на робочу силу, зростання загального та реєстрованого безробіття. Різко зменшився рівень професійної підготовки та кваліфікації працівників, зокрема внаслідок високого рівня фізичного зносу та морального старіння основних виробничих фондів, застосування застарілих технологій, тривалих, подекуди незворотних зупинок виробництва. У зв'язку з ринковими змінами намітився перехід від жорстких до більш гнучких видів найму: строкових контрактів, неформалізованих угод тощо [17].

Однак заходи, що вживаються урядом України з реформування економіки і суспільства, торкнулися сфери трудових відносин явно

недостатньо. На ринку праці зберігається напруженість, яка проявляється за основними напрямками.

Знижується загальна чисельність населення. Економічні труднощі перехідного періоду призвели до різкого зниження народжуваності та деякого підвищення рівня смертності. Останні роки країна переживає безпрецедентну демографічну кризу (табл.3.5). [41].

Таблиця 3.5 – Чисельність постійного населення України (січень; тис. осіб)

	2010	2015	2018	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8
Усього	45782,6	42759,7	42216,8	41983,6	41732,8	41418,7	40997,7
у тому числі							
Чоловіки	21107,1	19787,8	19558,2	19455,3	19343,5	19195,4	19007,0
Жінки	24675,5	22971,9	22658,6	22528,3	22389,3	22223,3	21990,7
Сільське населення	14513,4	13325,3	13084,6	12965,7	12832,2	12698,0	12542,9
у тому числі							
Чоловіки	6789,2	6284,7	6194,4	6148,0	6093,5	6037,1	5972,8
Жінки	7724,2	7040,6	6890,2	6817,7	6738,7	6660,9	6570,1
Частка сільського населення, %	31,7	31,2	31,0	30,9	30,7	30,7	30,6
у тому числі							
Чоловіків	32,2	31,8	31,7	31,6	31,5	31,5	31,4
Жінок	31,3	30,6	30,4	30,3	30,1	30,0	29,9
Населення у віці 16-59 років	29328,6	26613,3	25641,3	25293,7	24968,1	24618,9	24294,9
у тому числі							
Чоловіки	14186,2	12962,7	12541,2	12391,8	12253,2	12100,6	11961,8
Жінки	15142,4	13650,6	13100,1	12901,9	12714,9	12518,3	12333,1
Сільське населення у віці 16-59 років	8584,9	7911,9	7707,6	7605,9	7495,4	7386,7	7281,8
у тому числі							
Чоловіки	4331,9	4007,0	3905,4	3858,5	3807,4	3756,4	3707,3

Продовження табл. 3.5

1	2	3	4	5	6	7	8
Жінки	4253,0	3904,9	3802,2	3747,4	3688,0	3630,3	3574,5
Частка сільського населення у віці 16-59 років, %	29,3	29,7	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
у тому числі							
Чоловіків	30,5	30,9	31,1	31,1	31,1	31,0	31,0
Жінок	28,1	28,6	29,0	29,0	29,0	29,0	29,0

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя. Розрахунки (оцінки) чисельності населення здійснено на основі наявних адміністративних даних щодо державної реєстрації народження і смерті та зміни реєстрації місця проживання

У галузі значна частина молодих фахівців працевлаштовується в більш дохідних і менш трудомістких сферах народного господарства. Існує дисбаланс між рівнем освіти працівників галузі та пропонованими їм робочими місцями. Нерідко для підвищення рівня доходу висококваліфіковані кадри змушені влаштовуватися на посаду, що вимагає набагато нижчого рівня освіти. У результаті спостерігається парадокс: дефіцит трудових ресурсів на тлі безробіття, яке має, найчастіше, прихований характер. Під прихованою формою безробіття розуміють утримання на підприємствах працівників, заробітна плата яких перебуває на вкрай низькому рівні, що, своєю чергою, пов'язано із заниженим трудовим навантаженням [40-43].

Змінюється чисельність зайнятих в економіці за формами власності. Під час реформ у галузі відбувся стихійний перерозподіл трудових ресурсів. Більшість перейшли в інші сфери діяльності, насамперед пов'язані із самозайнятістю та неформальною зайнятістю або роботою в новому комерційному секторі, головним чином у господарських товариствах і товариствах.

Підприємства малого підприємництва - це база для застосування підприємницької активності та основа для формування й розширення зайнятості населення, а отже, і для зняття напруженості в країні та реалізації

інтересів простих людей, зацікавлених у політичній стабільності суспільства. Тобто саме мале підприємництво у вигляді малих підприємств в умовах жорсткої конкурентної боротьби робить життя суспільства багатшим і різноманітнішим. При цьому необхідно говорити про стабільний і довготривалий розвиток малого підприємництва, оскільки його розвиток забезпечує розв'язання питання щодо зайнятості населення в країні та достатку. Останній за своїм обсягом виступає головним стимулом і основним сімейним рушійним інтересом, що особливо прозоро й наочно проявляється в малому підприємстві та має не тільки економічне, а й соціальне значення.

Безробіття підійшло до такого рівня тривалості, на якому, за зарубіжними оцінками, починається втрата професійно-кваліфікаційних навичок, особливо якщо це відбувається на межі фізичного виживання. Особливу занепокоєність викликає зростання безробітних громадян, які не мають досвіду роботи. Під час аналізу безробіття на основі середніх показників гострота проблеми неминуче згладжується, на тлі зростання загального безробіття чітко видно тенденцію посилення його регіональної диференціації [26, 37, 41].

На регіональному та галузевому рівнях зберігаються «відбитки» старої системи, недостатня мобільність трудових ресурсів. Це зумовило формування високосегментованого ринку праці. Великі регіональні відмінності у співвідношенні мінімального і середнього рівнів оплати праці, а також рівня оплати праці та прожиткового мінімуму за регіональними стандартами. Серйозна соціальна проблема - низька оплата праці в бюджетній сфері. У міру просування до цивілізованого ринку праці складаються умови для його функціонування на основі природних регуляторів у поєднанні з державним регулюванням зайнятості [26, 41].

Особливу роль тут мають відігравати ринкові форми і методи інвестування в економічні робочі місця, формування реальної заробітної плати, виходячи з прожиткового мінімуму, соціальне страхування працівників найманої праці від економічних ризиків, включно з безробіттям. При цьому

державне сприяння зайнятості, відображаючи здебільшого соціальну підтримку в регулюванні економічної активності населення, пом'якшує або має випереджувальний характер щодо загрози та наслідків вимушеного безробіття, намагається підтримувати повну зайнятість, компенсуючи негативні економічні результати функціонування ринку праці (табл. 3.6) [41].

Таблиця 3.6 – Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності, грн

	2010	2015	2019	2020	2021	2022
Усього	2239	4195	10497	11591	14014	14847
Сільське, лісове та рибне господарство	1472	3309	8856	9757	12287	13061
у т.ч. сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг	1430	3140	8738	9734	11733	12243

Відповідно до чинного законодавства під зайнятістю розуміють діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка не суперечить законодавству і приносить, як правило, їм заробіток (трудоий дохід). Управління зайнятістю в практичному плані можна визначити як цілеспрямований вплив на ринок праці, розширення попиту на робочу силу і підтримку ефективної пропозиції робочої сили. Сюди належить: забезпечення масштабів, умов і форм включення працівників у корисну діяльність, формування, розподіл, використання, вивільнення, перепідготовка та перерозподіл зайнятих працівників (табл. 3.7).

З огляду на особливості галузі, підприємства рибного господарства є містоутворюючими в приморських регіонах країни, забезпечують зайнятість населення [41-43].

Формування ринку праці в рибному господарстві здійснюється за тим самим сценарієм, що і в інших галузях народного господарства.

Таблиця 3.7 – Кількість найманих працівників за видами економічної діяльності (тисяч осіб)

	2010	2015	2019	2020	2021	2022
Усього	8064,2	5930,0	6369,6	6413,5	6289,7	...
Сільське, лісове та рибне господарство	724,8	569,4	535,0	506,5	502,9	...
у т.ч. сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг	647,3	502,7	473,8	451,4	448,4	...

Основні напрями кадрової політики зайнятості на ринку праці мають включати:

- професійну підготовку та перепідготовку, профорієнтацію та стимулювання адаптації до ситуації на ринку праці;
- заохочення безробітних до активного пошуку роботи, а підприємців до збільшення зайнятості шляхом надання їм субсидій і податкових пільг;
- створення умов підприємцем для найму певних груп безробітних (молоді, інвалідів, довгостроково безробітних).

У сучасних умовах найактуальнішим стає реальне управління ринком праці, для чого потрібна наявність якісної та повної інформації про стан і тенденції розвитку ринку праці та ринку робочих місць рибогосподарського комплексу [26, 37, 41].

Для цього потрібна постановка і вирішення таких завдань:

- визначити вплив ситуації в рибогосподарській галузі на формування ринку праці та ринку робочих місць;
- розкрити сутність зайнятості, як найважливішої характеристики ринку праці, визначити її основні принципи, види та форми;
- показати регіональні особливості трудових ресурсів, ринків праці та робочих місць;
- вивчити та проаналізувати стан і динаміку випуску фахівців для рибогосподарської галузі, стан ринку праці молодих фахівців;

- обґрунтувати і показати роль сучасних інформаційних технологій в обслуговуванні суб'єктів ринку і, насамперед, населення;
- виявити і проаналізувати кореляцію між підготовкою і працевлаштуванням фахівців [21, 26, 27].

Рекомендаціями щодо вдосконалення системи регулювання зайнятості в рибогосподарському комплексі можуть стати:

- удосконалення структури управління рибогосподарським комплексом країни, зі створенням урядових і регіональних органів, що мають необхідні права та повну відповідальність за вирішення соціально-економічних проблем із розвитку галузі.

- необхідність розробки галузевої кадрової політики та здійснення її єдиного центру у взаємодії з регіонами;

- розроблення галузевих рекомендацій щодо стимулювання праці в рибному господарстві з урахуванням особливостей різних соціальних груп, насамперед плавскладу;

У зв'язку з цим можна сказати, що регіональна структуризація ринку праці є найважливішим компонентом політики зайнятості. Заходи з розвитку рибного господарства дадуть змогу розв'язати проблему зайнятості, забезпечити збереження і створення нових робочих місць у віддалених приморських регіонах, а також створити в цих регіонах умови для сталого соціально-економічного розвитку держави.

3.4 Трудові ресурси риболовного сектору рибного господарства країн світу

3.4.1 Норвегія

У рибному господарстві Норвегії станом на 2012 р. налічувалося близько 38 тис. працівників, що забезпечують виробництво, зокрема - близько 11-14

тис. осіб у морському рибальстві, 6 тис. осіб в аквакультурі та близько 20 тис. осіб на рибопереробних берегових підприємствах [7-10].

У Норвегії облік рибалок історично здійснюється за двома напрямками: 1 - професійні рибалки, для яких рибальська діяльність є основною впродовж року, і 2 - сезонні рибалки, для яких рибальство є побічним заняттям (основні заняття - сільське господарство, тваринництво та ін.). Співвідношення між цими групами приблизно 75-80/20-25%.

Основу групи тих, хто працює в риболовецькому секторі, становлять працівники віком від 20 до 66 років. Останніми роками знизилася кількість контингенту молодше 20 років. Натомість збільшилася кількість рибалок віком 67 років і старше[7-10].

Безпосередньо у сфері аквакультури (інкубація ікри, вирощування смолту і товарної риби) було зайнято у 2013 р. 5872 особи: 4963 чоловіків і 909 жінок. Найбільше працівників зайнято в товарному вирощуванні лососевих (5526 осіб) (табл. 3.8).

Таблиця 3.8 – Чисельність працівників, зайнятих у рибальській галузі, за округами Норвегії за період 2010-2016 рр.

Округи	Роки						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
Фінмарк	1335	1381	1407	1334	1317	1338	1382
Тромс	1948	1772	1515	1484	1405	1345	1309
Нурланд	3014	2958	2884	2782	2767	2772	2763
Північний Тронделаг	322	321	293	280	274	262	248
Південний Тронделаг	562	536	504	453	400	385	376

Продовження табл. 3.8

1	2	3	4	5	6	7	8
Мьоре і Ромсдал	2625	2631	2433	2299	2218	2084	2123
Согн і Фьордане	757	764	691	670	646	637	635
Хордаланд	974	1000	971	981	965	1001	1042
Рогаланд	570	554	524	513	498	488	513
Вест-Агдер	323	317	316	310	314	309	319
Ауст-Агдер	111	109	105	111	113	114	126
Телемарк	75	74	66	61	57	56	60
Вестфольд	93	81	74	71	72	71	76
Бускеруд	18	18	17	15	13	11	14
Оппланд	19	17	18	13	13	15	13
Хедмарк	16	19	17	15	22	16	15
Акерхюс	39	33	34	42	42	43	53
Осло	41	42	43	44	46	51	50
Остфольд	151	141	136	133	134	132	132
Усього	12 993	12 768	12 048	11 611	11 316	11130	11249

Середній місячний заробіток працівників, зайнятих в аквакультурі у 2014 р. досяг 42 тис. НОК. У чоловіків він становив 42 200 НОК, а у жінок 40 900 НОК, при базисній заробітній платі 38 800 і 38 100 НОК, відповідно. Загальний місячний заробіток у чоловіків більший за рахунок іншого приробітку (зокрема переробітку та ін.).

Заробіток значною мірою залежить від рівня освіти. Так, наприклад, у працівників, які мають початкову освіту, середньомісячний заробіток у 2014 р. становив 34 800 НОК, а у фахівців, які мають вищу освіту рівня 7-8, середньомісячний заробіток відповідно 58 500 НОК [7-10].

Безпосередньо у сфері аквакультури Норвегії, зокрема під час інкубації ікри, вирощування смолту і товарної риби, у 2016 р. було зайнято 1612 осіб (табл. 3.9).

Найбільше працівників було зайнято в товарному вирощуванні лососевих - 4963 особи. З них: чоловіків - 4344, жінок - 619.

Загалом же простежується тенденція збільшення зайнятості в секторі аквакультури. Відзначається перерозподіл працівників, зайнятих у лососівництві, в інші напрямки промислової аквакультури, що розвиваються, і, зокрема, в такі, як вирощування морських риб, молюсків тощо [7-10].

Таблиця 3.9 – Кількість працівників, зайнятих безпосередньо у сфері аквакультури у 2016 р., осіб

Округи	Товарна продукція								Молодь	
	Лососеві риби		Морські риби		Безхребетні		Водорості		Чол.	Жін.
	Чол.	Жін.	Чол.	Жін.	Чол.	Жін.	Чол.	Жін.		
Фінмарк і Тромс	557	92	6	0	5	1			89	2
Нордланд	772	109	15	5	14	7			201	2
Тронделаг	835	119	7	0	43	12			187	5
Мьоре і Ромсдал	523	45	7	1	7	1			178	9
Согн і Фьордане	341	57	11	1	4	0			77	3
Хордаланд	994	149	17	7	24	5			261	58
Рогаланд та ін. округи	322	48	32	8	15	4			112	8
Всього	4344	619	95	22	112	30	28	13	1105	07

Через високу вартість ручної праці біотехніка аквакультури в Норвегії високо автоматизована і комп'ютеризована з урахуванням логістики, що значно збільшило продуктивність.

3.4.2 Китай

У Китаї рибальство включає в себе поєднання промислової діяльності та аквакультури. У контексті *Статистичного щорічника рибальства та аквакультури Китаю* сектор рибальства включає три економічні підсектори:

- первинний сектор рибальства (наприклад, морська або прісна вода, дикий або фермерський промисел і аквакультура),
- вторинний сектор рибальства (наприклад, перероблення водних ресурсів, виробництво машин та інструментів для рибальства, корми для рибальства і будівництво)
- третинний сектор рибальства (наприклад, зберігання рибної продукції, транспортні послуги та рибальство для відпочинку) [8-10].

Ці три підсектори рибного господарства дезагредовані як екзогенні та вивчається роль секторів рибного господарства в Китаї в період з 2000 до 2018 року. За допомогою аналізу «витрати-випуск» (I-O) кількісно оцінюється їхній соціально-економічний вплив, визначаючи ефекти міжсекторальних зв'язків, ефекти, що стимулюють виробництво, ефекти дефіциту пропозиції та ефекти, що стимулюють зайнятість. Нарешті, ці результати надають політикам надійну інформацію для розуміння ланцюжка створення вартості в рибальстві та формулювання правил рибальства [9].

Виробництво рибної продукції у світі продовжує зростати і в 2018 році досягло рекордного рівня в 179 млн тонн. З цього загального обсягу на частку Китаю припало близько 35 %, тобто більше, ніж на частку країн, що посідають друге-десяте місця разом узятих. Багаті рибні ресурси відіграють важливу роль в отриманні доходів, забезпеченні продовольчої безпеки, харчуванні та зайнятості. Рибний сектор у Китаї набув промислового і комерційного

значення і включає в себе великі види діяльності - видобуток, вирощування, переробку, консервування, зберігання, транспортування, маркетинг або продаж риби і водних продуктів. Ця діяльність забезпечує рибопродукцію для споживання людиною і служить сировиною для переробки в інших секторах, сприяючи отриманню прямих або непрямих соціально-економічних вигод [9].

Незважаючи на значну роль рибальства в задоволенні внутрішнього і навіть світового попиту на продовольство, Китай стикається з величезними проблемами. Останнім часом рибальство дедалі частіше стикається з проблемами перелову, забруднення, руйнування середовища існування та теплової зміни клімату, особливо це стосується аквакультури, яка схильна до багатьох екологічних проблем з огляду на її інтенсивне виробництво. Ці проблеми змусили уряд провести структурні реформи в рибному господарстві. Таким чином, у дослідженні розглядається еволюція рибного господарства Китаю в процесі переходу до «блакитного зростання». Воно дає уявлення про ланцюжок створення вартості в рибному господарстві та сприяє розвитку здорового і продуктивного рибальства [8].

Основні заходи з управління морськими рибними ресурсами включають:

- моніторинг і захист морського середовища;
- зміцнення системи дозволів на промисел і управління інтенсивністю промислу;
- здійснення літніх закриттів;
- посилення регулювання знарядь лову;
- проведення екологічного відновлення та поширення рибних ресурсів.

Міністерство сільського господарства використовує державні станції моніторингу екологічного середовища рибальства при Китайській академії рибальства для моніторингу екологічного середовища 120 важливих риболовецьких районів, включно з прибережними районами та басейнами річки Янцзи, і 43 заповідників водних саджанців. Вони також випускають «Щорічний бюлетень екологічної обстановки в рибному господарстві Китаю».

За морське функціональне зонування відповідають Державне океанічне управління та органи управління океанічною і рибною промисловістю на місцевому рівні [2-6].

Риболовецькі громади. Китайська асоціація рибальства - це неурядова організація, яка підтримує зв'язок між урядом і рибальською галуззю. Китайська асоціація далекосхідного рибальства і Китайська федерація індустрії вугра є двома відділеннями Китайської асоціації рибальства (рис. 3.5).

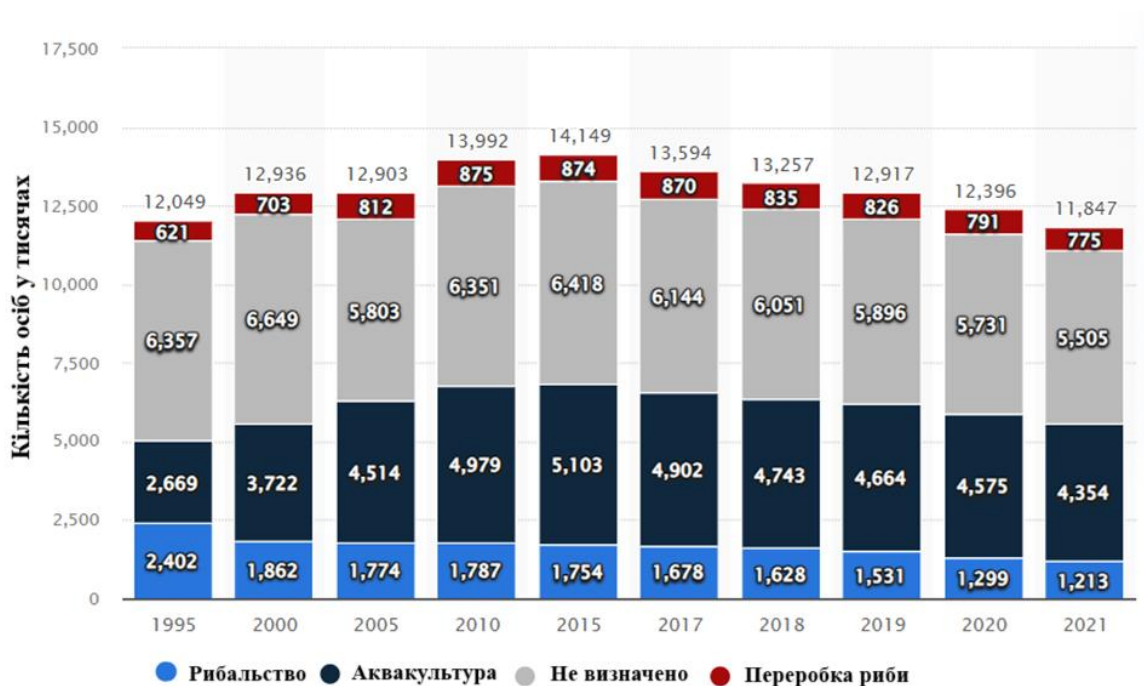


Рис. 3.5 – Кількість людей, зайнятих у рибальстві та аквакультурі в Китаї в окремі роки з 1995 по 2021 рр.

При Китайській асоціації рибальства існують рибальські асоціації провінційного та міського рівня. Більшість асоціацій місцевого рівня перебувають у віданні місцевих бюро рибальства і тісно співпрацюють з місцевими науково-дослідними інститутами рибальства [4, 6].

Також існує 4 асоціації національного рівня, такі як Китайська асоціація взаємного страхування власників риболовецьких суден, Китайська асоціація

переробки та маркетингу водних продуктів, Китайська асоціація риболовецьких суден і риболовецького обладнання та Китайська асоціація виробництва морських водоростей [7].

3.4.3 Японія

Японія - країна з однією з найкращих у світі економік. Високий рівень життя, прекрасна освіта, розвинена соціальна сфера — все це приваблює чинники для іноземців, які бажають працевлаштуватися в Японії. Але зробити це непросто. Тим більше, якщо ви розраховуєте на хорошу зарплату, адже ціни в Японії кусаються. Сьогодні поговоримо про нюанси працевлаштування на островах [7-9].

Японія - країна з високим рівнем розвитку промисловості та соціальної сфери. Це майже повна відсутність власних з корисними копалинами накладає на трудовий ринок свій відбиток. Майже $\frac{3}{4}$ жителів і мігрантів у Японії працевлаштовані у сфері послуг. Ще майже чверть у промисловому виробництві. На сільське господарство, рибальство та інше припадає лише кілька відсотків.

Самі японці працьовиті та акуратні, завжди готові до переробок, що плавають вихідним та повільному просуванню по кар'єрних сходах [7-9].

Важливою особливістю японського ринку праці є консерватизм і відсутність толерантності. Чоловіків тут приймають на роботу набагато охочіше, ніж жінок. Та й платять останнім на подібних посадах менше. Багато роботодавців при працевлаштуванні фахівців одразу пропонують довічний контракт — міняти роботу без поважних об'єктивних причин тут не прийнято. Підвищення зарплати (і, можливо, посади) раз на 5-7 років — звичайна в країні практика. Навіть якщо ви берете активну участь у робочому процесі і регулярно удостоєтесь похвальби від начальства, будете готові до того, що реальний профіт з цього отримаєте нескоро — лише після того, як хтось із

«старших товаришів» вийде на пенсію, і відбудуться масові пересування по службових сходах [7-9].

Впроваджуючи інноваційні технології, японський уряд не лише прагне покращити стійкість та процеси, а й створювати нові робочі місця, особливо у рибпромисловій галузі. Число осіб, зайнятих у рибальстві та пов'язаних з рибним господарством професіях, продовжує скорочуватися, а середній вік робітників зростає. Подібно до сільськогосподарського сектору в цілому, рибна промисловість щосили намагається викликати інтерес у молодого покоління (рис. 3.6).

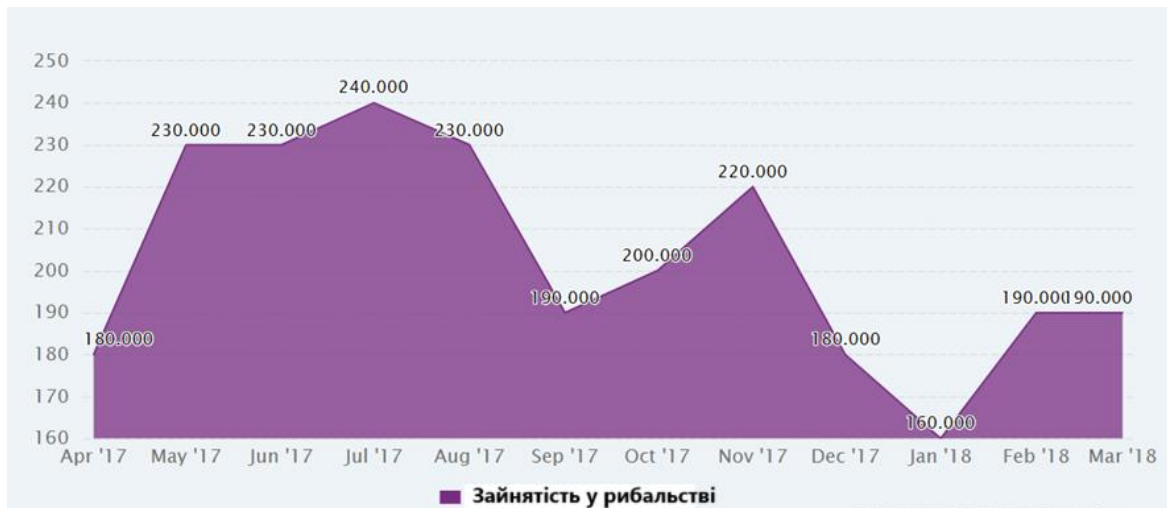


Рис. 3.6 – Показники зайнятості с секторі рибальства в Японії

Дані по рибному господарству за 2018 року становили 110 000 тис. осіб. Дані по рибному господарству оновлюються щомісяця, в середньому становлячи 190 000 осіб з січня 2007 року (медіана) по жовтень 2018 року, на основі 136 спостережень. Дані досягли історичного максимуму в 300 000 тис. осіб у квітні 2014 року та рекордного мінімуму в 110 000 тис. осіб у жовтні 2018 року. На діаграмі представлені річні показники за 2017-2018 роки [7-9].

ВИСНОВКИ

Рибна галузь істотно впливає на економіку країни, будучи, з одного боку, джерелом продуктів харчування, а з іншого - джерелом елементної бази для косметичної, фармакологічної та хімічної промисловості. Рибні продукти посідають провідне місце в забезпеченні збалансованості харчування населення. До 75 % усього світового вилову водних біоресурсів призначають для харчування населення, іншу частину переробляють у нехарчову продукцію

Ринок праці в галузі рибальства в Україні стикається з численними викликами, зумовленими економічними, екологічними та соціальними факторами. Нижче наведено основні висновки щодо стану та тенденцій цього ринку праці:

1. Скорочення кількості робочих місць

Рибальство в Україні значною мірою залежить від природних ресурсів, які зазнають деградації через екологічні проблеми, забруднення водних ресурсів, кліматичні зміни та браконьєрство. Це зменшує обсяги вилову та знижує потребу в робочій силі. Скорочення природних запасів риби призводить до зниження рентабельності риболовецького бізнесу та скорочення робочих місць.

2. Проблема з сезонністю та нестабільністю роботи

Риболовецька діяльність має сезонний характер, що обмежує зайнятість протягом року. Працівники часто змушені переходити на інші роботи в "несезон", що підвищує нестабільність їх доходів та ускладнює довгострокове планування.

3. Висока залежність від державного регулювання

Галузь підпадає під суворе регулювання з боку держави щодо квот на вилов риби та вимог екологічної безпеки. Останнім часом держава посилює контроль за виловом риби для боротьби з браконьєрством і нелегальною

риболовлею, що впливає на роботу легальних підприємств і знижує кількість легальних вакансій.

4. Слабка інвестиційна привабливість та обмежений доступ до технологій

Через недостатнє фінансування та відсутність модернізації значна частина підприємств використовує застаріле обладнання, що знижує продуктивність праці. Мало інвестицій спрямовується на розвиток новітніх технологій, таких як аквакультура та рибницькі ферми, які могли б забезпечити нові робочі місця та підвищити рівень зайнятості.

5. Низький рівень зарплат і соціального захисту

Рівень зарплат у риболовецькій галузі є невисоким порівняно з іншими секторами економіки, особливо зважаючи на високий рівень ризику та фізичне навантаження. Це обмежує привабливість професії для молодих спеціалістів і знижує кількість охочих працювати в цій сфері. Крім того, існують проблеми з соціальним захистом працівників, особливо тих, хто зайнятий сезонно.

6. Потреба у кваліфікованих кадрах

Галузь потребує кваліфікованих спеціалістів, які мають знання в області управління рибними ресурсами, екології та технологій вилову. Однак кількість таких спеціалістів на ринку праці є обмеженою, що пов'язано з низькою популярністю навчальних програм, спрямованих на підготовку кадрів для рибальства та аквакультури.

7. Потенціал для розвитку аквакультури

У світлі обмежених ресурсів природного вилову, ринок праці має потенціал для зростання через розвиток аквакультури (рибництва). Ця сфера є перспективною, оскільки дозволяє стабільніше планувати роботу і забезпечує більш надійний потік продуктів. Стимулювання розвитку аквакультури може призвести до створення нових робочих місць, але потребує підтримки з боку держави та інвесторів.

8. Зміни в структурі попиту на продукцію рибальства

Попит на рибну продукцію в Україні стабільно зростає, особливо на якісні та безпечні продукти. Це створює можливості для виробників, які готові працювати відповідно до сучасних стандартів якості. Проте, щоб задовольнити цей попит, галузь потребує модернізації та більшої кількості кваліфікованих працівників.

Загальні рекомендації для розвитку ринку праці в рибальстві:

- Підтримка інвестицій у рибне господарство та аквакультуру з метою створення нових робочих місць та покращення умов праці.
- Сприяння професійному навчанню та підготовці кадрів, зокрема молоді, з акцентом на сучасні технології та екологічні стандарти.
- Покращення соціального захисту та умов праці для залучення нових кадрів і підтримки тих, хто вже працює в галузі.
- Впровадження екологічно безпечних практик у рибальстві, що сприятиме сталому розвитку та зменшить вплив на навколишнє середовище.

Ринок праці в рибальстві України потребує комплексної підтримки та реформ для стабілізації і подальшого розвитку. Від цього залежить як екологічний баланс, так і економічна стабільність регіонів, де рибальство є основною галуззю зайнятості.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАНЬ

1. Калініна, С. П., Булатова, О. В., Кушнарченко, О. П. та Савченко, Е. О., 2022. *Розвиток світового ринку в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс*. В: С. П. Калініна, О. В. Булатова (ред.). Вінниця: ТВОРИ.
2. Калініна, С. П., Михайлишин, Л. І., Коровчук, Ю. І. та Савченко, Е. О., 2021. *Трансформація трудових ресурсного забезпечення світової економіки: глобалізаційний дискурс: монографія*. В: С. П. Калініна (ред.). Вінниця: ТОВ «ТВОРИ».
3. Колот, А. М. та Герасименко, О. О., 2021. *Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія*. Київ: КНЕУ.
4. Deloitte Insight, 2023. *New fundamentals for a boundaryless world. 2023 Global Human Capital Trends report*. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob175985_global-human-capital-trends-2023/GLOB175985_HUMAN-CAPITAL-TRENDS-2023.pdf
5. Dewan, S., 2018. *Wired for Work: Exploring the Nexus of Technology & Jobs*”, Working Paper commissioned by the Group of 24 and Friedrich-Ebert-Stiftung New York. URL: https://www.g24.org/wp-content/uploads/2018/12/Sabina_Dewan_Wired_for_Work_FINAL.pdf
6. Duval, R., Ji, Y., Li, L., Oikonomou, M., Pizzinelli, C., Shibata, I., Sozzi A., and Tavares, M. 2022. Labor market tightness in advanced economies. *IMF Staff Discussion Note* SDN/2022/001. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2022/03/30/Labor-Market-Tightness-in-Advanced-Economies-515270>
7. ILO Policy Brief, 2020. *Delivering Income and Employment Support in Times of COVID-19: Integrating Cash Transfers with Active Labour Market*

Policies, 18 June 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/briefingnote/wcms_748331.pdf

8. International Labour Office, 2021. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: ILO. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

9. International Labour Office, 2023. *World Employment and Social Outlook: Trends*. Geneva: International Labour Office. URL: <https://doi.org/10.54394/SNCP1637>

10. International Monetary Fund, 2022. *World economic outlook update. Rising Caseloads, A Disrupted Recovery, and Higher Inflation*. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2022/01/25/world-economic-outlook-update-january-2022>

11. Близнюк, В. В., Яценко, Л. Д. Ринок праці України в умовах війни. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/237/6356/13392-1?inline=1>

12. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / за наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.

13. Крилов, В. В. (2023). Сучасні аспекти розвитку ринку праці в Україні. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління, 23. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2023-9-03-04/2023-9-03-04>.

14. Лібанова, Е.М. (2003). Ринок праці: навч. посібник. Київ : Центр Навчальної літератури, 224 с.

15. Маршавін, Ю. М., Кицак, Т. Г., Маршавін, О. Ю. (2022). Ринок праці України в нових соціально-економічних реаліях: проблеми трансформації публічної політики. REICST. 175–190.

16. Павлюк, Т. І. (2018). Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 212 с.

17. Петюх, В. М. (1999). Ринок праці: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 288с.

18. Томчук, О. (2023). Аналіз трендів розвитку ринку праці в Україні: ключові зміни та виклики воєнного часу. *Innovation and Sustainability*, 2, 110-119. URL: <https://doi.org/10.31649/ins.2023.2.110.119>
19. Tübbicke, S. (2023). How sensitive are matching estimates of active labor market policy effects to typically unobserved confounders? *Journal for Labour Market Research*, 57, 26. URL: <https://doi.org/10.1186/s12651-023-00352-9>.
20. Eichhorst, W., Marx, P. & Wehner, C. (2017). Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets? *Journal for Labour Market Research*, 51, 3. URL: <https://doi.org/10.1186/s12651-017-0231-7>
21. Miciuła, I., Rogowska, K. & Wojtaszek, H. (2021). The Labor Market And Its Influence On Shaping The Business. *Information Technology and Management*, 12449-12455. URL: https://www.researchgate.net/publication/353549568_The_Labor_Market_And_Its_Influence_On_Shaping_The_Business.
22. Стрембіцька, Л. Л. (2017). Сучасні тенденції ринку праці в аспекті загроз економічній безпеці України. *Економічні горизонти*, (2), 88–95. URL: [https://doi.org/10.31499/2616-5236.1\(2\).2017.113316](https://doi.org/10.31499/2616-5236.1(2).2017.113316).
23. Волянська-Савчук, Л. В., Красовський, В. О. (2019). Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. *Економіка і організація управління*, 1 (33), 21-32.
24. Герчанівська, С. В., Петренко, Н. І., Качмар, О. В. (2021). Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. *Агросвіт*, 7-8, 53-59. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*, 2023 ISSN 1817-9215 (print) 1817-9290 (on-line) 54
25. М. Судаков Л. Лісогор. Звіт: РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, Європейський банк реконструкції та розвитку, Фонд міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL), 2023

26. Decent work in fisheries: Current trends and key considerations for future research and policy. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0308597X21005339>
27. E.H. Allison, B.D. Ratner, B. Åsgård, R. Willmann, R. Pomeroy, J. Kurien Rights-based fisheries governance: From fishing rights to human rights *Fish Fish.*, 13 (1) (2012), pp. 14-29
28. О. Пищуліна, К. Маркевич. РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ: основні тенденції та напрями стабілізації. Центр Разумкова. Київ. 2022
29. Головка, М. Л., Пастухов, В. П. (1998). Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти праці. Київ : Наукова думка, 381с.
30. Єсінова, Н. І. (2017). Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч.-метод. посібник. Харків : ХДУХТ, 189 с.
31. Калина, А. В. (2001). Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 216 с.
32. Краснов, Ю. М. (2001). Економічна стратегія активної політики ефективної зайнятості населення. Київ : Знання України, 253 с.
33. Чернявська, О. В. (2013). Ринок праці : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 522 с.
34. Чорна, Н., Чорний, Р. (2020). Ринок праці України: сучасні виклики. Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки, 1 (21), 64–7. URL: <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2020-01-64-73>.
35. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>.
36. Офіційний сайт Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua/>.
37. Безробіття в Україні в період повномасштабної війни. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentariekspertiv/bezrobittya-v-ukrayini-v-period-povnomasshtabnoyi-viynu>

38. The state of world fisheries and aquaculture 2022. URL: <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/9df19f53-b931-4d04-acd3-58a71c6b1a5b/content/sofia/2022/fisheries-aquaculture-employment.html>
39. Pihul, N., Pihul, Ye. (2022). Corruption as a Threat to Economic Security of Ukraine. *Механізм регулювання економіки*, 3-4, 98–104.
40. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України. Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України №1277 від 29.10.2013 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1277731-13>.
41. Офіційний сайт Міністерства економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>.
42. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro Derzhavne ahenstvo rybnoho hospodarstva Ukrainy (2015). Retrieved April 23, 2020, from URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/895-2015/>
43. Publichnyi zvit za 2019 rik. (2019). Derzhavne ahenstvo rybnoho hospodarstva Ukrainy. Kyiv.