

Є. О. Ланченко

**РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ**

Монографія

**Київ
ЦП «Компринт»
2022**

УДК 331.1:338.43(081)

ББК 65.24

Л 22

Рекомендовано до друку вченою радою Національного університету біоресурсів і природокористування України (протокол № 1 від 28 серпня 2021 р.)

Рецензенти:

Терещенко В. К., доктор економічних наук, професор, академік НААН України, заслужений діяч науки і техніки України, професор кафедри економіки (Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ);

Костишина Т. А., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії (Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»);

Лутай Л. А., доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту (Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ)

Ланченко Є. О.

Л 22 Розвиток соціально-трудових відносин в аграрній сфері: монографія. К.: ЦП «Компринт», 2022. 266 с.

ISBN 978-617-8007-53-9

У монографії викладено результати досліджень проблем розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері, формування інституційного механізму їх регулювання в контексті соціально-економічного розвитку сільських територій, оцінки якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах, регулювання сегменту ринку праці в аграрній сфері тощо. Наукове видання складається із трьох розділів, у яких наведено теоретико-методичні й науково-практичні засади розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері.

Монографія є результатом підготовленої і захищеної докторської дисертації з експериментальними даними, яка адресована для працівників органів державної та місцевої влади, спеціалістів і керівників сільськогосподарських підприємств, профспілкових і громадських організацій в аграрній сфері. Вона буде корисною для наукових працівників, викладачів і студентів аграрних закладів освіти та тих, хто займається проблематикою економіки аграрної праці та розвитку сільських територій.

УДК 331.1:338.43(081)

ББК 65.24

ISBN 978-617-8007-53-9

© Ланченко Є. О., 2022

ЗМІСТ

Стор.

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	5
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ ТА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ.....	10
1.1. Парадигмальні основи формування соціально-трудо- вих відносин і їх розвитку в аграрній сфері.....	10
1.2. Інституційний механізм регулювання соціально-трудо- вих відносин в аграрній сфері.....	40
1.3. Науково-методологічні основи ефективного соціального партнерства в аграрній сфері територіальних громад.....	53
РОЗДІЛ 2. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ.....	67
2.1. Трудоресурсна трансформація, кон'юнктура ринку праці й тенденції зайнятості населення в аграрній сфері.....	67
2.2. Аналіз колективно-договірного регулювання соціально-трудо- вих відносин, організації та оплати праці в сільському господарстві.....	97
2.3. Науково-практичні засади оцінки якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах.....	129

РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ.....	148
3.1. Сценарно-емпіричний підхід до забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрній сфері.....	148
3.2. Стратегічні імперативи розвитку соціально-трудо­вих відносин в аграрних формуваннях.....	178
3.3. Імпле­ментація в систему соціально-трудо­вих відносин в аграрній сфері земельних питань.....	195
ВИСНОВКИ.....	220
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	226
ДОДАТКИ.....	253

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АПК	– агропромисловий комплекс;
АСЕ	– аграрний сектор економіки (у таблицях і на рисунках);
АС	– аграрна сфера (у таблицях і на рисунках);
АТОд	– адміністративно-територіальна одиниця;
ВВП	– валовий внутрішній продукт;
ВДВ	– валова додана вартість;
ВПК	– військово-промисловий комплекс;
ВРХ	– велика рогата худоба;
ДГ	– дослідне господарство;
ДП	– державне підприємство;
ЗВО	– заклад вищої освіти;
ЄС	– Європейський Союз;
ЄСВ	– єдиний соціальний внесок;
ІАЕ	– Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»;
ІСЦ	– індекс споживчих цін;
КСВ	– корпоративна соціальна відповідальність;
л/г	– лісове господарство (у таблицях і на рисунках);
МАП	– Міністерство аграрної політики та продовольства (у таблицях і на рисунках);
м/г	– мисливське господарство (у таблицях і на рисунках);
МОЗ	– Міністерство охорони здоров'я України;
МОН	– Міністерство освіти і науки України;
МОП	– Міжнародна організація праці;
НААН	– Національна академія аграрних наук України;
НАН	– Національна академія наук України;
НДГ	– навчально-дослідне господарство;

НДІ	– науково-дослідний інститут;
НДР	– науково-дослідна робота;
НОП	– наукова організація праці;
НТП	– науково-технічний прогрес;
НУБіП	– Національний університет біоресурсів і природокористування України;
ОДА	– обласна державна адміністрація;
ОСГ	– особисте селянське господарство;
ПП	– приватне підприємство;
р/г	– рибне господарство (у таблицях і на рисунках);
РДА	– районна державна адміністрація;
СВК	– сільськогосподарський виробничий кооператив;
СПП	– сільськогосподарське підприємство (у таблицях і на рисунках);
с/г	– сільське господарство (у таблицях і на рисунках);
с.-г.	– сільськогосподарський (у таблицях і на рисунках);
САП	– Спільна аграрна політика;
СДГ	– сільські домогосподарства (у таблицях і на рисунках);
СОК	– сільськогосподарський обслуговуючий кооператив;
СОТ	– Світова організація торгівлі;
СР	– сільська (селищна) рада (у таблицях і на рисунках);
СТВ	– соціально-трудова відносина;
СТС	– соціально-трудова сфера;
ТГ	– територіальна громада;
ТОВ	– товариство з обмеженою відповідальністю;
ФГ	– фермерське господарство;
ФОП	– фізична особа – підприємець;
ЯТЖ	– якість трудового життя.

ВСТУП

В умовах соціально-економічної та демографічної нестабільності в Україні розвиток соціально-трудових відносин в аграрній сфері і їх регулювання мають важливе значення для забезпечення соціальної та продовольчої безпеки країни, розвитку аграрних формувань і сільських територіальних громад. Досвід економічного розвитку країни показує вагомий вплив соціально-трудових відносин на господарську діяльність роботодавців і якість трудового життя працівників в аграрній сфері, розвиток сільських територіальних утворень тощо.

Від розвитку аграрних соціально-трудових відносин залежить стан організації і оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, кон'юнктура ринку праці в сільській місцевості. Тому виникає об'єктивна потреба в проведенні комплексного аналізу й обґрунтуванні напрямів розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері для забезпечення раціональної зайнятості та мотивації праці, виробництва трудомісткої агропродовольчої продукції та розвитку соціального партнерства в аграрній сфері.

Стан розвитку аграрних соціально-трудових відносин має вагомий вплив на якість життя сільського населення й формування прийняттого середовища життєдіяльності на селі. Рівень доходів працівників сільськогосподарських підприємств, розвиток галузей соціальної і виробничої інфраструктури залежать від розвитку аграрних соціально-трудових відносин (регулювання питань зайнятості, організація праці та управління її мотивацією, ефективність виробництва сільськогосподарської продукції і використання земельних ресурсів у галузі, соціальне партнерство на селі тощо).

Проблемами функціонування соціально-трудових відносин в економіці та її окремих галузях займалися багато вітчизняних і зарубіжних вчених. Проте через певну обмеженість досліджень соціально-трудових відносин в аграрній сфері не створено їх цілісної системи. Наукова спрямованість досліджень

автора полягає в агрегуванні елементів системи соціально-трудових відносин в аграрній сфері та обґрунтуванні концептуальних напрямів розвитку аграрних соціально-трудових відносин. Необхідність вирішення проблемних питань теоретичного, науково-методичного й прикладного характеру забезпечення розвитку соціально-трудових відносин у галузі визначили актуальність теми наукового дослідження, його мету та структурну побудову.

Метою роботи є розробка теоретико-методологічних основ дослідження аграрних соціально-трудових відносин і на цій основі – цілісної наукової концепції розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрній сфері.

Монографія складається з трьох розділів, у яких послідовно розглядаються теоретичні, науково-методичні й прикладні аспекти розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері та їх регулювання.

У **розділі 1 «Теоретичні засади розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері та їх регулювання»** наведено результати теоретичних досліджень, визначено парадигмальні засади розвитку соціально-трудових відносин у національній економіці й теоретичні аспекти розвитку аграрних соціально-трудових відносин у контексті соціально-економічного розвитку сільських територій. Розроблено інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері та встановлено науково-методологічні напрями забезпечення ефективного соціального партнерства в аграрній сфері територіальних громад.

У **розділі 2 «Економічний аналіз розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері»** викладено результати аналізу трудоресурсної забезпеченості розвитку аграрної сфери, зміни кон'юнктури ринку праці й виявлено тенденції зайнятості населення в сільській місцевості. Наведено стан колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, організації та оплати праці в аграрній сфері. У роботі акцентовано увагу на оцінці якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах, подано розроблену відповідну методику такої оцінки та можливі сценарії розвитку аграрних соціально-трудових відносин.

У розділі 3 «Стратегічні імперативи розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері» наведено обґрунтований сценарно-емпіричний підхід до забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрній сфері. Визначено напрями регулювання сегменту ринку праці в аграрній сфері та стратегічні імперативи розвитку соціально-трудових відносин в різних видах аграрних формувань. Розроблено напрями імплементації земельних питань в систему соціально-трудових відносин в аграрній сфері територіальних громад.

Монографія є результатом підготовленої і захищеної докторської дисертації з експериментальними даними, яка адресована для працівників органів державної та місцевої влади, спеціалістів і керівників сільськогосподарських підприємств, профспілкових і громадських організацій, спілок роботодавців в аграрній сфері. Наукове видання буде корисним для наукових співробітників, докторантів, аспірантів, викладачів і студентів аграрних закладів освіти та тих, хто займається соціально-трудовою проблематикою розвитку сільських територій.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ ТА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ

1.1. Парадигмальні основи формування соціально-трудо­вих відносин і їх розвитку в аграрній сфері

Дослідженню соціально-трудо­вих питань розвитку економіки, ефективного використання трудових ресурсів, формування системи СТВ приділено увагу багатьох іноземних і вітчизняних учених у різні епохи й різних економічних системах (капіталістичній і соціалістичній у ХХ ст.). Парадигмальні засади розвитку СТВ наприкінці ХІХ ст. – на початку ХХ ст. зводилися до формування НОП, головні положення якої наведено в працях всесвітньо відомих учених і практиків: Ф. Тейлора [1] і Г. Форда [2] у США, А. Файоля [3] у Франції тощо. В економічній історії відомо, що процес НОП в розвинених країнах світу (Західної Європи й Північної Америки) до часу створення МОП (1919 р.) передбачав забезпечення інтересів переважно роботодавців.

Парадигма розвитку СТВ в радянському суспільстві полягала в їх гуманізації та ідеалізації, вчені досліджували можливості людини в процесі праці та ефективного використання трудових ресурсів країни, впроваджувалися заходи соціального захисту працівників, рекреації і відтворення робочої сили тощо. Після Великої Вітчизняної війни в країні простежувався процес формування середнього класу (все працездатне населення мало робочі місця, дохід, доступ до соціально-культурної та побутової сфер обслуговування населення, відпочинок і дозвілля, відсутність бідних і бездомних тощо). Проте система СТВ у СРСР функціонувала на патерналізмі, оскільки держава

уособлювала в собі роботодавця, формувала умови розвитку економіки, СТС. Як відомо, до певного часу це їй вдавалося досягати й доволі успішно.

Основоположником наукових досліджень у сфері економіки праці в колишньому СРСР можна вважати С. Г. Струмліна [4], який розробив теоретико-методичні основи визначення кваліфікацій, професій, спеціальностей, провів розрахунки бюджетів затрат робочого часу та обґрунтував напрями підвищення продуктивності праці. Проблемами НОП в радянську добу займалися такі вчені, як П. М. Керженцев [5], О. К. Гастєв [6] та ін. Останній обґрунтував загальні правила організації праці для будь-якої сфери економіки, був засновником і керівником Центрального інституту праці.

У радянську добу розвитку економіки України вчені більшою мірою приділяли увагу розробці балансів трудових ресурсів і напрямів їх ефективного використання в народному господарстві в часі та просторі. Так, М. В. Птуха проводив економіко-статистичні дослідження демографічних процесів, обґрунтовував напрями вдосконалення методики й методології статистики населення, його перепису, наводив висновки розвитку трудового потенціалу країни, раціонального його використання та прогнозував відповідні процеси на майбутнє [7]. Його ім'я носить відповідний НДІ НАН [8].

Крім того в Україні довгий період функціонував НДІ СТВ (м. Луганськ, 1966-2016 рр.) [9], який увійшов до складу НДІ праці й зайнятості населення Мінсоцполітики та НАН (м. Київ) [10-11], в аграрному секторі економіки – НДІ «Укראгропромпродуктивність» [12], який має розгалужену мережу в АТОд України та здійснює науково-прикладні розробки щодо ефективного використання ресурсного потенціалу сільського господарства тощо. Функціонування згаданих НДІ підтверджує актуальність наукових досліджень розвитку СТС, зокрема її головної складової – СТВ у сучасних ринкових умовах.

Наприкінці 1980-х років ще на той час у соціалістичних країнах СТВ почали формуватися на основі узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави шляхом проведення консультацій, переговорів і діалогу, пошуку

компромісу й консенсусу в соціально-трудовах і економічних питаннях розвитку підприємств, галузей, регіонів, країни, укладання відповідних колективних угод (соціальне партнерство). Політичні й економічні події у світі наприкінці ХХ ст., зокрема активний профспілковий рух у Польщі (активна діяльність профспілки «Солідарність», її громадсько-політична позиція) тощо, вплинули на формування й розвиток СТВ в Україні (на той час ще в складі СРСР).

Вагомий внесок у галузі економічних наук здійснив американський учений Дж. Данлоп, який сформував самостійний напрям науки про трудові відносини. Його важливою науковою працею є «Industrial Relations Systems» (1958 р.). Учений обґрунтовує важливість утримання професійних спілок від політичних намірів у своїй діяльності, а спонукав їх до виваженого врахування економічних і технологічних змін у розвитку економіки.

У процесі ідентифікації системи трудових відносин він наводить такі основоположні твердження: 1) система трудових відносин є аналітичною підсистемою індустріального суспільства й має ту ж логічну основу, що й економічна система; 2) система трудових відносин є самостійною і має свої відмінні особливості; 3) між суспільством і системою трудових відносин існує взаємозв'язок і розділювальні лінії; 4) система трудових відносин представляє собою абстракцію; 4) аналіз трудових відносин передбачає свої відмінні аналітичні й теоретичні особливості; 5) трьома самостійними аналітичними проблемами є: зв'язок трудових відносин із суспільством у цілому, зв'язок з економічною системою, внутрішня структура й характеристика системи трудових відносин як такої [13].

Дослідженням сучасного розвитку й регулювання системи СТВ, її складових елементів в Україні та окремих галузях економіки з кінця 1980-х років і до сьогодні займаються багато вчених [14-17]. Їхні предмет, напрями й результати НДР у сфері соціально-трудової проблематики систематизовано та наведено в додатку А.

Завдяки економіці відбуваються якісні трансформації в суспільстві, тому категорію «розвиток» можна цілком вважати економічною. Згідно з енциклопедичним визначенням, розвиток – це спрямовані й закономірні зміни матеріальних і нематеріальних об'єктів, які мають незворотний характер, унаслідок чого відбувається перехід від менш розвинених форм таких об'єктів до більш розвинених [18]. Дефініція «розвиток» означає процес, у результаті якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого; розквіт, рух, хід, поступ [19-20].

В інших словниках і енциклопедіях подібним чином подано трактування даної дефініції. Крім того, наведено уточнення змісту видів розвитку. Розвиток економічний – незворотні, закономірні зміни технологічного способу виробництва..., сутнісні зміни в структурі продуктивних сил і техніко-економічних відносин, що розширює адаптивні можливості технологічного способу виробництва. Розвиток сталий – уточнювана й поглиблювана сучасна концепція бажаного суспільного розвитку, що ґрунтується на стратегії оптимізації всієї діяльності людства (передусім економічної) у його взаємодії з довкіллям [21-23]; незворотні та закономірні сутнісно-якісні зміни суспільства на основі оптимального поєднання й раціоналізації економічної, екологічної та соціальної сторін такого розвитку з урахуванням потреб майбутніх поколінь [18].

Останній вид розвитку є надзвичайно актуальним у силу загострення глобальних проблем розвитку економіки: вичерпання корисних копалин, демографічний бум у країнах Сходу, роботизація трудових процесів тощо. До головних цілей сучасного розвитку суспільства можна віднести: забезпечення максимального рівня зайнятості населення, досягнення інтересів не тільки найманих працівників, а й всього економічно активного населення (зайняте й безробітне населення); покращення рівня життя населення, зокрема за рахунок його складової характеристики – ЯТЖ (рівень заробітної плати, стабільність робочого місця, змістовність праці, отримання досвіду й просування по службі,

стан умов праці, відносини в трудовому колективі тощо) та дотримання принципів сталого розвитку економіки.

Останній аргумент є визначальним, зважаючи на відомі багатьом ученим і посадовим особам підсумки й резолюцію проведення міжнародної конференції ООН з навколишнього середовища й розвитку в червні 1992 р. в м. Ріо-де-Жанейро в Бразилії (Саміт Землі) та інших міжнародних заходів, які обґрунтовують необхідність сталого розвитку економіки й забезпечення можливості наступним поколінням людства задовольнити потреби в засобах і умовах життєдіяльності.

Академік НААН М. А. Хвесик узагальнив поняття: сталий розвиток – це розвиток, що задовольняє потреби теперішнього часу, але не ставить під загрозу здатність майбутніх поколінь забезпечувати власні потреби; економічний розвиток, який не призводить до деградації навколишнього природного середовища [24]. У вересні 2015 р. в рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку відбувся Саміт ООН для прийняття Порядку денного в галузі розвитку на період після 2015 р. Було сформульовано Цілі сталого розвитку 2016-2030 рр., що включають: подолання бідності у всіх її формах і всюди; запобігання голоду, досягнення продовольчої безпеки, покращення харчування й сприяння сталому розвитку сільського господарства; забезпечення здорового способу життя та благополуччя для всіх у будь-якому віці; доступ до якісної освіти та навчання впродовж всього життя для кожного тощо.

Останній міжнародний форум представників 195 країн світу, який відбувся в грудні 2015 р. в м. Париж (Франція), був присвячений ключовому напрямку сталого розвитку – покращення екологічної рівноваги у світі. Глобальна кліматична угода передбачає формування фонду в розмірі 100 млрд дол. США на рік, кошти якого виділяються на програми скорочення викидів парникових газів. Гроші призначаються для країн на програми розвитку альтернативної («зеленої») енергетики (Україна входить до цієї категорії).

Таким чином, на даний час парадигмальна сутність категорії «розвиток» відносно того чи іншого економічного об'єкта чи процесу має враховувати вищезазначені глобальні принципи економічного, соціального й демографічного, екологічного порядків. Більшість проблем сталого розвитку стосуються розвитку аграрної економіки, сільських територій і громад, що пов'язано із забезпеченням продовольчої безпеки, екологічної і демографічної рівноваги, зайнятості й доходів населення відповідної країни, а, отже, стосується й розвитку СТВ в аграрній сфері кожної країни.

Певних інтерпретацій набув термін «сільський розвиток», основною характеристикою якого є людиноцентризм. Він, по-перше, обов'язково має бути спрямований на задоволення потреб і забезпечення реалізації інтересів сільського населення та, по-друге, сільські жителі, їхні громади мають бути провідниками (ініціаторами) й активними учасниками його заходів. Сучасною методологічною основою формування політики сільського розвитку є концепція багатofункціональності сільського господарства, яка полягає у взаємозв'язку між різними ролями й функціями сільського господарства в трьох сферах: економічній, соціальній і екологічній, ґрунтується на визнанні сільського господарства унікальною сферою за різноманітними суспільними результатами (продовольча безпека, екологічні послуги, краси ландшафтів, культурна спадщина тощо), які вона може продукувати одночасно з виробництвом сільськогосподарської продукції [25, с. 4-6].

На підтвердження цього В. В. Россоха сільський розвиток визначає як цілеспрямовану зміну економічних, екологічних, демографічних, соціальних, культурних, побутових, інституційних умов функціонування села в напрямі зростання рівня і якості життя його мешканців та модель, у якій цілеспрямована зміна всіх найважливіших чинників розвитку села планується, здійснюється та контролюється громадами за сприяння держави. Реорганізація господарського механізму територіального управління повинна забезпечити перехід до відносин приватно-державного партнерства, розроблення й реалізації заходів щодо активізації господарської діяльності економічними методами, координації

замовлень у сфері виробництва й постачання товарів і послуг, контролю за економічним регулюванням виробництва товарів і послуг, відкритості у всіх сферах господарської діяльності [26].

Таким чином, сталий розвиток сільських територій передбачає розвиток сільської складової суспільства, що забезпечує виконання економічних функцій (виробництво товарів і послуг), збереження сільської культури й поселенської мережі, надання рекреаційних послуг, соціальний контроль над територією, збереження історично освоєних ландшафтів, покращення якості життя сільського населення за умови підтримання екологічної рівноваги. На фоні цього з'явилися й нові концепції напрямів розвитку економіки: «зелена економіка», «синя економіка», «біоекономіка». Крім того, відомі багатьом категорії «біла» й «чорна (сіра) економіка», «соціоекономіка» тощо.

Зелена економіка – господарська діяльність, яка створює і збільшує природний капітал планети, або зменшує екологічні ризики, відходи виробництва й споживання. Зелена економіка повинна повертати відходи назад у виробничий цикл, мінімізуючи при цьому негативний вплив на навколишнє середовище. Гюнтер Паулі, член Римського клубу, шукаючи нову модель економіки, запропонував так звану синю економіку. Основою його пошуків стало незадоволення нинішнім станом життя людства – високий рівень безробіття, велика кількість бідних, погана їжа, слабе здоров'я, багато шкоди для навколишнього середовища.

Синя економіка замість здешевлення витрат пропонує заробляти більше грошей, що дасть змогу створювати нові робочі місця, мати здорову їжу, покращувати здоров'я та й загалом життя людей. Вона передбачає зміну способу виробництва та споживання – потрібно робити все краще, а краще повинно бути дешевим. Такому підходу відповідає принцип інноваційного підходу у використанні відходів, вторинної сировини тощо [27].

Інші вчені [28, с. 28-32], досліджуючи розвиток сільського господарства в умовах кліматичних змін, зазначають, що в нашу епоху глобальних криз: демографічної, ресурсної, екологічної та економічної одним із перспективних

шляхів виходу із ситуації стала підтримка курсу сталого, підтримуваного, або «нульового» розвитку, практичним механізмом реалізації якого є «зелена економіка»... В основі теорії сталого розвитку знаходиться теза про неминучість компромісу між чисельністю населення, яку може підтримати планета, і рівнем матеріального добробуту кожного жителя. Точні кількісні значення й залежності визначити неможливо, вони можуть змінюватися з розвитком технологій, накопиченням знань, зміни екосистем Землі тощо.

В. М. Бутенко акцентує увагу на розвитку біоекономіки, що базується на інтелектуальних, інформаційно-комунікаційних ресурсах і біотехнологіях, наукоємних виробництвах біотехнологічної продукції, що створюють якісно новий технологічний рівень всього національного господарства, забезпечують ефективне використання природних ресурсів та сталий розвиток. Розвиток біоекономіки є основною запорукою забезпечення сталого та якісного економічного зростання [29, с. 67].

Разом із В. В. Байдалою стверджують, що модель інноваційного розвитку для України повинна передбачати становлення біоекономіки, яке має пройти такі етапи: 1) формування наукової та ресурсної бази; 2) формування конкурентоспроможного сектору досліджень та розробок в області біотехнологій; 3) формування агробіокластерів на території України. Найкраще відповідає вимогам сьогодення комбінована модель національної економіки, яка має риси інноваційної, екологізбалансованої, соціально орієнтованої моделі та передбачає розвиток біоекономіки на засадах соціального партнерства [30].

Учені зазначають про соціальну відповідальність біоекономіки як філософію її розвитку, яка ґрунтується на засадах сталості та усвідомленні наслідків, а також на необхідності здійснювати вплив на формування соціальних норм, що базуються на соціо-еколого-економічному світогляді. Актуальним на сучасному етапі є зміна ідеології споживання, світогляду та системи цінностей людини, перехід від суспільства споживання до суспільства збалансованого розвитку, соціо-біо-екологічного суспільства, запровадження

системи виховання, націленої на формування соціо-екологоціннісного світогляду [31].

Вищенаведені напрями розвитку економіки в сучасний період глобалізації вже виходять за межі самої економіки, екології, соціальної сфери та мають міждисциплінарний характер. Нині важливе значення мають інституційні складові розвитку суспільства: освіта й наука, медицина та здоровий спосіб життя, культура й традиції, соціальні партнерство та відповідальність. До цього переліку можна долучити політику й громадську безпеку, воєнну та військову справи, демографічні процеси тощо. Останні мають важливе значення в розвитку економіки будь-якої країни, зокрема при формуванні економічного потенціалу, стратегічного розвитку галузей економіки та підприємств, розвитку ринків товарів і послуг тощо.

*Зважаючи на розширення понятійного апарату у сфері розвитку економіки й суспільства, важливість енергетичного питання й вирішення проблем міграційних процесів у глобальній економіці сучасного періоду, запропоновано **новий напрям розвитку – «жовта економіка»** (колір Сонця – центра Сонячної системи, що є визначальним у розвитку життя на Землі; колір достиглого зерна багатьох зернових культур, яке є основним джерелом харчування людей і годівлі свійських тварин; колір піску й пустель, що в аграрній сфері може символізувати загрозові процеси зменшення гумусу в орному шарі ґрунту; колір, яким позначається монголоїдна раса людей, що нині має найвищі показники абсолютного природного приросту населення у світі).*

*Така економіка **має міждисциплінарний** (економіка знань, економіка здоров'я, етична економіка, економіка природокористування, соціологія, психологія, політологія), **соціально-демографічний** (розвиток СТС, раціональне й соціально відповідальне управління демографічними процесами) і **біоенергетичний** (накопичення й раціональне використання в економіці різних джерел енергії) характер; враховує принципи сталого розвитку, зеленої і синьої економіки, біоекономіки, соціальної економіки, народонаселення тощо; спрямована на самозбереження людства завдяки інституційному*

розвитку освіти, науки, культури, охорони здоров'я, політики; забезпечення соціальної, демографічної, екологічної та економічної рівноваги.

У даному напрямі вчені Інституту демографії і соціальних досліджень НАН зазначають, що загальнонаціональна ідеологія може бути сформована на основі концепції сталого розвитку. Стосовно України це зумовлено поєднанням двох складових, а саме зеленої і синьої економік. Ідеологія зеленої економіки має створити умови для збереження природних ресурсів, підвищення ефективності їх використання, стимулювання більш відповідальних і ефективних методів виробництва та звичок споживання, а також переходу до низьковуглецевого розвитку світової економіки.

Упровадження ідей синьої економіки передбачає поєднання орієнтування бізнес-структур, влади й громадськості на максимізацію ефективності використання територіальних ресурсів зі створення умов відшкодування екологічних збитків, формування дохідної частини для відтворення екосистемної цілісності відповідного територіального простору. При цьому виникає необхідність широкого впровадження інноваційних стратегій, які здатні генерувати дохід і фінансові потоки на створення нових робочих місць, переглянути принципи використання природних ресурсів у напрямі досягнення ефекту підвищення благополуччя саме територіальної громади [32, с. 4-37].

Розвиток СТВ у підприємствах, організаціях і установах мають велике значення в будь-якому вищезазначених видів економіки. Зважаючи на огляд і аналіз історичних аспектів розвитку СТС на більшій частині території сучасної України, визначено *парадигмальні засади розвитку соціально-трудоових відносин в Україні, що полягають у визначенні етапів (часових періодів), коли вони сформувалися як такі з практичної точки зору в індустріальну (капіталістичну) епоху (поява нових класів суспільства – працівники й роботодавці, високі темпи НТП, виокремлення наукового напрямку – НОП тощо), яка де-юре почалася після скасування кріпосного права в Російській імперії в 1861 р., до сучасного та майбутнього етапів розвитку соціально й екологічно орієнтованої ринкової економіки України, що наведено в табл. 1.1.*

Парадигмальні засади розвитку соціально-трудова відносин в Україні

Етап розвитку СТВ	Зміст процесу функціонування й регулювання СТВ
Капіталістичний етап, 1861-1917 рр. (до Соціалістичної революції в Російській імперії)	СТВ формуються на патерналізмі з боку роботодавців – власників капіталу як у капіталістичних країнах Західної Європи й Північної Америки. Регулювання СТВ не забезпечує гідні умови й оплату праці, професійний розвиток особистості працівника, покращення ЯТЖ. Активізується профспілковий рух і трудова міграція
Перехідний етап, 1918-1928 рр. (УНР, НЕП у СРСР)	СТВ функціонують у рамках ринкового механізму, але з вагомим державним контролем. Встановлюється соціально-трудова компроміс, допускається концесія та міжнародні економічні відносини, підприємництво. Планується формування передумов розвитку соціалістичного суспільства. Профспілки стають «додатками» комуністичної партії
Радянський етап, 1929-1991 рр. (радянський період)	СТВ формуються на засадах патерналізму з боку держави. Регулювання СТВ усуває надмірну експлуатацію праці, приватну власність на засоби виробництва й землю, взято курс на формування соціальної рівності в суспільстві та розвиток СТС. Цей процес змушує в країнах капіталістичного світу переглянути розвиток СТВ щодо їх гуманізації для недопущення поширення в суспільстві цих країн комуністичної ідеології
Транзитивний етап, 1990-і роки (формування ліберального ринкового механізму в економіці)	Приймається нова концепція добровільної зайнятості, удосконалюється трудове законодавство, відбувається соціальний діалог між сторонами СТВ. Запроваджуються колективно-договірне їх регулювання, приватна власність на засоби праці та землю. Профспілки стають незалежними від державної влади й активізують свою діяльність для захисту інтересів працівників
Ринковий етап, початок ХХІ ст. (соціально орієнтована ринкова економіка)	СТВ функціонують на засадах соціального партнерства між державою, роботодавцями й працівниками. Функціонує організаційно-економічний механізм державного й договірної регулювання СТВ між їх суб'єктами. Набуває розвитку гнучкий ринок праці. Удосконалюється трудове законодавство, соціальний захист, запозичується позитивний досвід регулювання СТВ у розвинених країнах світу
Глобалізаційний етап, теперішній час – майбутнє (зелена й синя економіка, біоекономіка, жовта економіка)	Розвиток СТВ на засадах глобальної соціальної відповідальності їх сторін. Формування соціального партнерства й міжнародного співробітництва в інфраструктурному та екосистемному розвитку, конкретизація питань регулювання СТВ на рівні громад. Розвиток СТВ у напрямі стабілізації і стандартизації робочих місць, удосконалення форм зайнятості та умов праці. Економічно ефективна глобальна економіка й соціально виправдане управління демографічними процесами тощо

Комплексна характеристика СТВ передбачає з'ясування таких категорій, як предмет, сторони й суб'єкти, види, типи, рівні СТВ і ін. Мало хто з учених

застосовує системологічний підхід при розгляді СТВ, зокрема в галузевому чи регіональному вимірах. У сукупності, як відомо, ці елементи, явища, процеси й взаємовідносини, що їх відображають, і формують систему СТВ. Термін «система» означає порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням і взаємним зв'язком частин чого-небудь; заведений, прийнятий порядок [19; 33]. У Великій Радянській енциклопедії зазначено: система (з грецької мови *sýstēma* – ціле, складене з частин; з'єднання) – велика сукупність елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках між собою, утворює певну цілісність, єдність [34].

На основі теоретичних досліджень сучасних питань розвитку СТВ розроблено *теоретичну модель модернізованої системи СТВ у ринковій економіці*, яка показана на рис. 1.1.

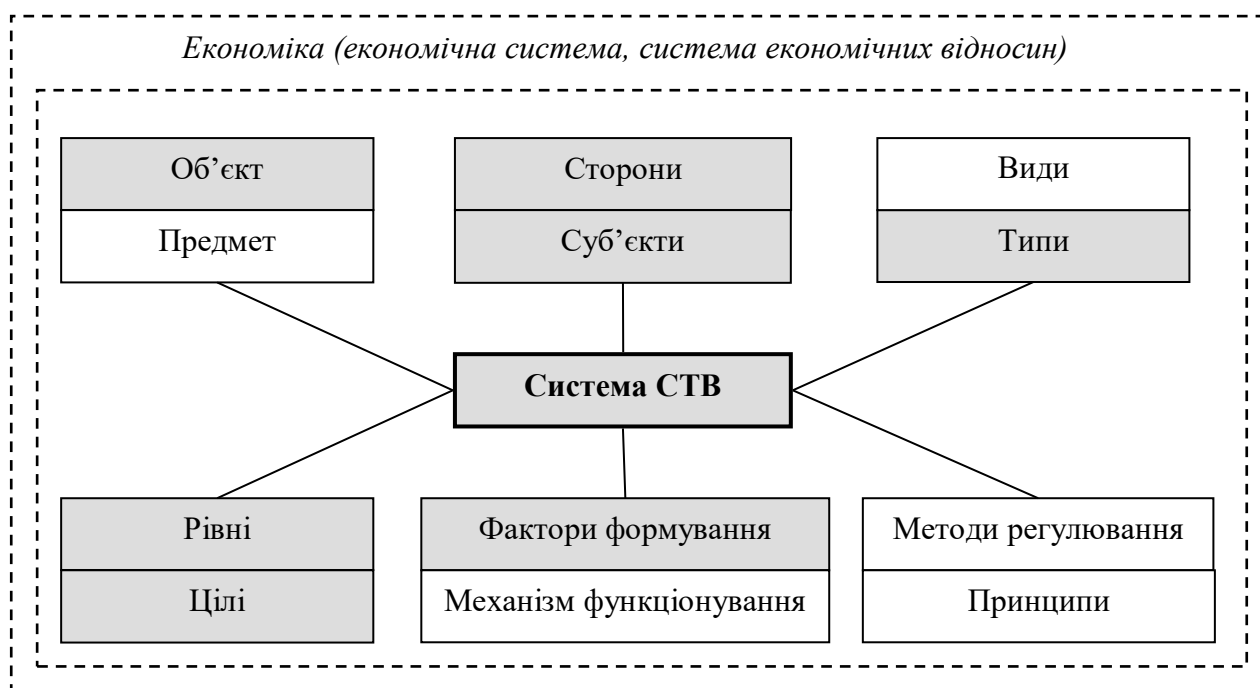


Рис. 1.1. Теоретична модель модернізованої системи соціально-трудових відносин в економіці

Об'єктом системи СТВ виступають процеси, пов'язані з: формуванням і раціональним використанням трудового потенціалу, національного багатства країни (природні ресурси, корисні копалини тощо) у галузях економіки; регулюванням ринку праці; забезпеченням соціальної справедливості та відповідальності. Предметом системи СТВ є питання прикладного характеру,

зокрема забезпечення раціональної зайнятості населення в галузях економіки, застосування науково обґрунтованих положень організації та оплати праці, удосконалення соціального пакету працівників, кадрове забезпечення підприємств, підвищення ефективності виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) тощо, тобто конкретизовані напрями розвитку СТВ.

Оскільки в СТВ крім працівників приймають участь інші суб'єкти, то тут необхідно визначити й для них основні питання предмета СТВ, зокрема для роботодавців виробничої сфери – це підвищення ефективності господарської діяльності й використання економічних ресурсів підприємств, невиробничої сфери – результативність праці; для громади й держави – це демографічна безпека й відсутність трудових конфліктів, спорів, страйків, мітингів, інших невдоволень у суспільстві, формування доходів до бюджетів для фінансування соціально-економічних і екологічних програм розвитку територій і громад тощо.

Традиційно склалося, що кількість сторін СТВ не може бути більше трьох (працівник, роботодавець і держава), тоді як число суб'єктів цих відносин може бути більшим за рахунок носіїв делегованих прав (профспілкових організацій, об'єднань найманих працівників і роботодавців, їхніх представницьких органів, різних державних органів влади, громадських і міжнародних організацій тощо).

Зважаючи на трансформацію системи управління економічним розвитком і сучасний процес децентралізації влади в Україні, необхідно *модернізувати систему СТВ і доповнити кількість їх сторін територіальними громадами*, зокрема сіл, селищ, міст, їх об'єднань. Адже розвиток СТВ ніколи не оминає питання розвитку економіки, виробничої і соціальної інфраструктур населених пунктів, соціально-культурного поступу їх мешканців, задоволення потреб членів громад. Зокрема, на сільському (селищному) рівні, ТГ необхідно формалізувати соціальний діалог і відповідні колективні переговори, залучивши такі *суб'єкти СТВ: голова місцевої ради, її виконавчий комітет, депутатський корпус, місцеві громадські й профспілкові організації, організації роботодавців* тощо.

Крім того, зважаючи на швидкі темпи глобалізаційних процесів у всіх сферах розвитку суспільства, виснаження ресурсних можливостей планети, проблеми голоду в слаборозвинених країнах світу, заслуговує на увагу виокремлення окремої сторони СТВ – світової (міжнародної) спільноти. Суб'єктами в цьому разі можуть виступати різноманітні міжнародні інститути, їх регіональні представництва, зокрема МОП, ООН, ФАО, МВФ, ЄС, БРІКС, міжнародні екологічні організації тощо.

При регулюванні СТВ в окремих секторах економіки (добувна й хімічна промисловість, атомна енергетика, а також ВПК, АПК – важливі комплекси для забезпечення національної безпеки країни тощо) на загальнодержавному рівні в країнах світу мають враховувати інтереси (обмеження, рекомендації тощо) світової спільноти в екологічно й соціально важливих питаннях.

Класифікація СТВ на види переважно зводиться за такими ознаками: за змістом діяльності: виробничо-функціональні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні, суспільно-організаційні; за суб'єктами: міжорганізаційні, внутрішньорганізаційні, внутрішньовиробничі; індивідуальні, колективні й змішані; за обсягом владних повноважень: горизонтальні відносини (між найманими працівниками), вертикальні відносини (між роботодавцем і найманим працівником); за способом спілкування: безособові й міжособові; за ступенем регламентованості: формальні й неформальні; за характером розподілу доходів: відповідно до трудового, майнового внеску та інших критеріїв тощо.

Ми приєднуємося до думки вчених [35, с. 7-15], що система СТВ є процесом взаємодії та взаємозалежності між їх суб'єктами, що реалізується в трудовій діяльності. У системі СТВ виділяють два полярних (відмінних один від одного) типи СТВ – патерналізм і соціальне партнерство. Постійний пошук вирішення протиріч між працею і капіталом, можливого взаємного компромісу та соціальної злагоди сторін СТВ у процесі їх колективно-договірного регулювання, заперечення й відхід від силового вирішення трудових конфліктів призвів до формування поняття «соціальне партнерство». Воно є стабілізуючим

вектором прикладання зусиль сторін СТВ із регулювання соціальної політики та забезпечення ЯТЖ.

Окремий прояв співробітництва визначають як державно-приватне партнерство, що виходить за рамки предмета СТВ, оскільки безпосередньо не стосується персоналу, і включає лише дві сторони – держава й приватний сектор (бізнес). Згідно із законодавством державно-приватне партнерство – це співробітництво між державою, територіальними громадами та юридичними особами або ФОП, крім державних та комунальних підприємств, що здійснюється на основі договору [36]. Вони мають пройти шлях інституціоналізації, зокрема в аграрній сфері, ТГ.

Це підтверджують вчені А. С. Музиченко й А. Л. Бержанір, які зазначають про відсутність чіткого механізму функціонування державно-приватного партнерства в Україні. Партнерство держави з приватним сектором є ключовим компонентом нової інноваційної політики, оскільки за правильної організації воно забезпечує отримання більш широких переваг від капіталовкладень у державні програми, створюючи сприятливі передумови для сталого інноваційного розвитку, є стратегічним чинником економічного зростання. Таке партнерство є ефективною формою взаємодії держави й приватного сектору у сфері економіки, основоположною характеристикою якого є збалансованість інтересів прав і зобов'язань сторін у процесі її реалізації. Сутність взаємодії в рамках державно-приватного партнерства полягає в узгодженні інтересів влади та бізнесу за домінуючої ролі держави [37].

Прийнято виділяти такі рівні СТВ: індивідуальний, мікрорівень, мезорівень (регіональний, галузевий), макрорівень, а також світовий (міжнародний, глобальний, мегаекономічний) рівень СТВ. Останній рівень перебуває на стадії формування, що відмічено в багатьох публікаціях учених [38, с. 10; 39, с. 36; 40, с. 32; 41, с. 148].

Варто доповнити *мезорівень розвитку СТВ в Україні*, що має включати, крім формалізованих, додатково *громадський (сільський, селищний, міський або*

ТГ) рівень регулювання СТВ. Оскільки предмет, суб'єкти, механізм функціонування СТВ тут дещо відрізняються від інших та має вагомий вплив на соціально-економічні процеси у відповідній громаді. Отже, в Україні, як і високорозвинених країнах світу, існують де-факто такі рівні СТВ: державний, галузевий, обласний, громадський, мікрорівень та індивідуальний.

Рівні СТВ і відповідна проблематика питань їх розвитку представлена наступним чином (табл. 1.2) [42].

Таблиця 1.2

Рівні соціально-трудова відносин

Рівні СТВ	Суб'єкти регулювання	Проблемні питання
Мегарівень (світовий, міжнародний, глобальний, планетарний)	Міжнародні установи (МОП, ООН, ФАО, МВФ, МАГАТЕ); політичні й економічні об'єднання (ЄС, Велика сімка, БРІКС, СНД, Митний союз) тощо; Президент і уряд України	Міжнародне технічне співробітництво, біоенергетика; створення робочих місць у слаборозвинених країнах. Подолання голоду у світі
Макрорівень (державний)	Уряд; Федерація профспілок; Федерація роботодавців	Урегулювання соціально-трудова питань розвитку економіки в умовах міжнародної інтеграції
Мезорівень: <i>галузевий</i>	Центральні галузеві органи виконавчої влади; галузеві профспілки й об'єднання роботодавців, громадські організації	Формування механізму СТВ у галузях економіки в контексті соціально-економічного розвитку країни й екологічної рівноваги
<i>регіональний</i> (обласний)	ОДА; обласні комітети профспілок і об'єднання роботодавців, громадські організації	Регіональний розвиток економіки й СТС в областях. Залучення інвестицій та збільшення робочих місць
<i>громадський</i> (територіальний, сільський, селищний, міський або рівень ТГ)	Місцева рада (голова, депутати), її виконавчий комітет, підприємницькі організації і громадський (профспілковий) актив населених пунктів	Підвищення рівня зайнятості населення, кількості найманих працівників, їх доходів, ЯТЖ в громаді, сприяння розвитку малого й середнього бізнесу
Мікрорівень (підприємство, організація, установа, домогосподарство)	Керівництво підприємства (організації, установи), первинна профспілкова організація (представники трудових колективів)	Кадрове забезпечення, ефективність виробництва, удосконалення мотивації праці, ЯТЖ
Індивідуальний рівень (підприємство, організація, установа, домогосподарство)	Роботодавець і працівник, самозайнятий (підприємець, домогосподарство)	Права, обов'язки й відповідальність (трудова контракт), організація та оплата праці (трудова дохід)

До складу модернізованої системи СТВ в Україні можна віднести принципи й фактори їх формування, механізм функціонування, методи

регулювання й цілі. Так, принципами СТВ є: загальності (рівність прав суб'єктів); солідарності (спільна відповідальність людей, заснована на спільності інтересів); субсидіарності (вирішення питань розвитку СТВ на певному рівні управління економікою); адресності (соціальний захист, надання допомоги); керівництва й підлеглості; партнерства (захист інтересів суб'єктами та їх самореалізація в політику узгодження взаємних пріоритетів); принцип нормативно-правового забезпечення прав усіх сторін СТВ (визначення об'єкта, суб'єктів, порядку їхньої взаємодії, контроль за дотриманням прав).

На розвиток модернізованої системи СТВ впливає складна комбінація великої кількості політичних, історичних, економічних і соціокультурних, міжетнічних і релігійних, зовнішніх і внутрішніх факторів (стиль роботи, існування неформальних груп, згуртованість колективу організації, її персональний склад, комунікації) тощо [43, с. 83-89]. *До цього переліку можна додати екологічні, інноваційні, інституційні, політичні фактори тощо.*

Важливим елементом системи СТВ є механізм функціонування системи СТВ, суть якого полягає в проведенні переговорів представників державних і місцевих органів влади, роботодавців і професійних спілок тощо, пошуку компромісу та прийнятті на цій основі оптимальних і сприятливих рішень для всіх сторін СТВ. Він уключає сукупність практичних заходів, які призначені забезпечити узгодження й поєднання соціально-трудова і економічних інтересів учасників СТВ.

Концептуально розвиток системи СТВ в аграрній сфері полягає в набутті нових характеристик її елементів, їх взаємозв'язків, прояві відповідних емерджентних властивостей при виникненні нових соціально-трудова питань урегулювання й пошуку компромісних напрямів розвитку для паритетного досягнення цілей сторін аграрних СТВ.

Розвиток аграрних СТВ кардинально змінювався в другій половині XIX ст., у 1930-х роках, на початку 1990-х і 2000-х років, змінюється й удосконалюється дотепер. Згідно з теорією систем, у нас проходить процес агрегування системи СТВ в аграрній сфері. Відбувається наповнення (зміна,

доповнення) новими елементами системи, набуття нових кількісно-якісних її ознак тощо. Тому постає необхідність у визначенні концептуальних засад сучасного розвитку СТВ в аграрній сфері в контексті соціально-економічного розвитку сільських територій.

Аналізуючи понятійну площину й природу трансформації сільського розселення, Т. А. Заяць і І. В. Терон зазначають, що в наукових пошуках використовується значна кількість термінів, певним чином пов'язаних із трансформацією соціально-економічних систем. Вони підкреслюють однаковість наукових висновків щодо тлумачення категорії «розвиток» як розгорнутого в часі перманентного процесу безупинних, необоротних, спрямованих, закономірних кількісних і якісних змін (у тому числі й радикальних) у довготерміновому періоді, наприклад, переходу системи розселення від одного якісного стану до іншого [44, с. 34].

Подібно до цього розвиток підприємств як системоутворюючого об'єкта є предметом досліджень С. М. Судомир. В основу інтерпретації категорії «розвиток» учена вважає за необхідне покласти вимоги таких принципів, як: сутнісної повноти, системності, синергетичності, гармонійної збалансованості напрямів розвитку та цільової спрямованості діяльності організацій, органічної єдності екологічних, соціальних та економічних складових як системної цілісності та ін.

У цьому контексті вчена розглядає розвиток як загальний процес в органічній єдності екологічного, соціального, інтелектуально-людського та економічного спрямування. Розвиток – якісно-динамічний, прогресивно-змінюючий процес в організації та менеджменті як системних цілісностей, спрямованих на підвищення рівня і якості життя людей, стратегічної конкурентоспроможності суб'єктів діяльності. Розвиток соціально-економічних систем в загальносистемному теоретичному аспекті – об'єктивно-закономірна системно-якісна зміна складних об'єктів в часовому й просторовому вимірі [45, с. 50-51].

Формування системи СТВ передбачає об'єднання всіх складових елементів: набір учасників, рівнів регулювання, механізм комунікацій, правила поведінки, функції, цілі розвитку, моніторинг СТВ тощо. *Системі СТВ слід надати певного вигляду (схематично у вигляді абстрактної теоретичної моделі), визначення місця кожного її елемента, завершеності та забезпечити умови розвитку, щоб вона підтримувала емерджентні властивості системи.* Останнє полягатиме в досягненні синергетичних ефектів: покращення ЯТЖ (стейкхолдер – власник робочої сили), забезпечення ефективної економіки (стейкхолдер – роботодавець, власник капіталу й землі), підтримка соціальної безпеки в громаді, регіоні, країні та світі (стейкхолдер – громада, держава, міжнародна спільнота).

Відповідно до положень теорії систем ***досліджувана система соціально-трудових відносин в аграрній сфері виступає практичною*** (конкретною або конструктивною, оскільки СТВ існують у матеріальній і нематеріальній сферах виробництва продукції, націлені на гармонійні відносини між їх сторонами), ***відкритою*** (простежується вагомий вплив економічних, соціальних, політичних факторів ззовні системи), ***складною*** (сукупність багатьох елементів), ***організованою*** (функціонує регламентований порядок взаємодії суб'єктів СТВ), ***рефлексивною*** (розвиток системи СТВ враховує минулий досвід і економічні процеси, прогнозовану поведінку елементів системи), ***цілеспрямованою*** (налаштованість на паритетність досягнення цілей усіх сторін СТВ) ***та регульованою*** (сторони забезпечують моніторинг і регулювання напрямів розвитку СТВ в аграрній сфері, координацію і впровадження відповідних практичних заходів).

Розвиток системи СТВ в аграрній сфері характеризується динамічністю та змінністю факторів впливу, економічних і політичних умов розвитку, формату комунікацій і узгодження інтересів між сторонами тощо. Концептуальні засади розвитку СТВ в аграрній сфері передбачають застосування відповідних важелів впливу та здійснення практичних заходів суб'єктами СТВ для забезпечення ефективної системи СТВ, коли на паритетних

засадах досягається економічна й соціальна ефективність діяльності суб'єктів аграрного підприємництва.

Ефективною система соціально-трудових відносин в аграрній сфері може бути, насамперед, при паритетності: 1) покращення якості трудового життя в сільському господарстві як невід'ємної складової якості життя (важливо для сторони СТВ – працівник); 2) ефективності ведення господарської діяльності в аграрних формуваннях (важливо для сторін СТВ – роботодавець, власник сільськогосподарських угідь); 3) забезпечення умов розвитку сільських територій (важливо для сторін СТВ – громада, держава й міжнародна спільнота) [46].

До оцінки ефективності (результативності) розвитку системи СТВ слід підходити комплексно, враховуючи цілі й завдання всіх сторін цих відносин і міру їх реалізації. Навпаки ж однобічний підхід і/або акцент на досягнення цілей однієї зі сторін СТВ в аграрній сфері може спричинити порушення її цілісності та невиконання її функцій.

Завдяки сільськогосподарській праці населення забезпечується продуктами харчування, переробна промисловість – сировиною, заселеність територій країни, що є головними завданням національної безпеки будь-якої країни світу. Зважаючи на це, формування й розвиток системи СТВ в аграрній сфері, насамперед, має важливе соціальне й політичне значення, а також економічне, екологічне, міжнародне значення тощо.

У літературі кінця 1990-х і початку 2000-х років можна зустріти термін «аграрні СТВ»: 1) це відносини між людьми в процесі виробництва продукції, її обміну й розподілу в галузях сільського господарства, взаємне спілкування працівників цієї галузі, їх зв'язок у процесі трудової діяльності в інтересах спільного найкращого результату [47, с. 7]; 2) це сукупність суспільних відносин у процесі виробництва, продажу, обміну й розподілу продукції в галузі сільського господарства, їх взаємозв'язок і співробітництво в процесі трудової діяльності з метою отримання спільного найкращого результату [48, с. 10]. У 1990-х роках у навчальних планах для студентів економічного

профілю аграрних ЗВО мала місце однойменна назва дисципліни «Аграрні СТВ», яку у 2006 р. замінила «Економіка праці й соціально-трудова відносини».

У самому терміні поєднуються дефініції «аграрні» і «СТВ», проте їх парадигмальна суть стосувалася не лише питань праці, а й економічного розвитку агробізнесу. У 1990-х роках в Україні було взято курс на реформування майнових і земельних відносин у сільськогосподарських підприємствах (розпаювання, видача сертифікатів і державних актів) із тим, щоб забезпечити уособлення працівника й частково власника підприємства. Це мало забезпечити посилення мотиваційного механізму трудової діяльності й підвищення продуктивності праці в галузі. Таким чином у сільськогосподарських підприємствах у взаємозв'язку перебували СТВ, відносини власності й земельно-орендні відносини.

Отже, аграрні соціально-трудова відносини є ширшими за змістом, ніж соціально-трудова відносини в сільському господарстві, оскільки в останньому предмет соціально-трудова відносин нині не включає питання земельних і майнових відносин у сільськогосподарських роботодавців. На даний час вони виведені в окрему сферу договірних орендних відносин, а працівники агроформувань, яких уже менше 1 млн осіб, не є репрезентативними власниками земель і майна. Що стосується майна, то його практично не лишилося у власності працівників – власників майнових паїв, оскільки отримане майно на пай у 1990-х роках у багатьох випадках продано або витребувано в натурі й згодом використано експлуатаційний термін або продано.

Земельних паїв налічується до 7 млн од., власниками яких є переважно населення похилого віку та спадкоємці, що не працюють у сільськогосподарських підприємствах. Крім того, в оренду земельні ділянки надають місцеві органи влади, зокрема через аукціони. ***Тому, зважаючи на тривалий період розвитку земельно-орендних відносин у галузі, у переліку сторін соціально-трудова відносин в аграрній сфері потребує доповнення: окрема сторона – власник сільськогосподарських угідь [49].***

Російські вчені В. М. Лавров і інші, розробляючи інституціональне забезпечення СТВ в агросекторі регіону, обґрунтували складові (інститути, норми) розвитку системи СТВ в аграрному секторі, якими виступають оплата праці, зайнятість, соціальний захист, соціальне партнерство й державна підтримка аграріїв. Без останнього неможливо вирішити проблему звуженого відтворення сільського населення. Система СТВ у підприємствах АПК має: багаторівневий, диверсифікований і адитивний (вимагає витрат і зусиль на підтримку їх сталого розвитку) характер. Тому найважливішими принципами організації та вдосконалення системи СТВ мають бути соціальні: партнерство, відповідальність і справедливість [50]. Про земельне питання в них не згадується.

Понятійний апарат економічної науки нині настільки перенасичений, що слід повернутися до лінгвістичних тлумачень багатьох дефініцій, етимології слів. Так, сектор – це частина народного господарства, яка має певні соціальні й економічні ознаки, галузь; складова частина чого-небудь і т. п. Сфера – район дії, межа поширення чого-небудь, галузь; область фізичного або духовного життя, діяльності людини чи суспільства, галузь виробництва; сукупність умов, середовище, у яких що-небудь відбувається, обстановка [20].

Остання дефініція «сфера» має більш просторову характеристику як замкнуте (відносно закрите) місце (середовище) порівняно із сектором, яке вказує на структурну частину цілого. Тому *під аграрною сферою слід розуміти галузево-просторове середовище, де функціонують аграрні формування й об'єкти соціально-трудової сфери, забезпечується процес управління аграрним та сільським розвитком, що супроводжується використанням земельних і трудових ресурсів на сільських територіях. Аграрний сектор економіки, як дещо вужче поняття, охоплює виробництво агропродовольчої продукції, його освітньо-наукове забезпечення та аграрну політику.*

Узагальнюючи теоретичні аспекти проблематики аграрного й сільського розвитку багатьох учених, схематично економічні категорії можна навести так (рис. 1.2).

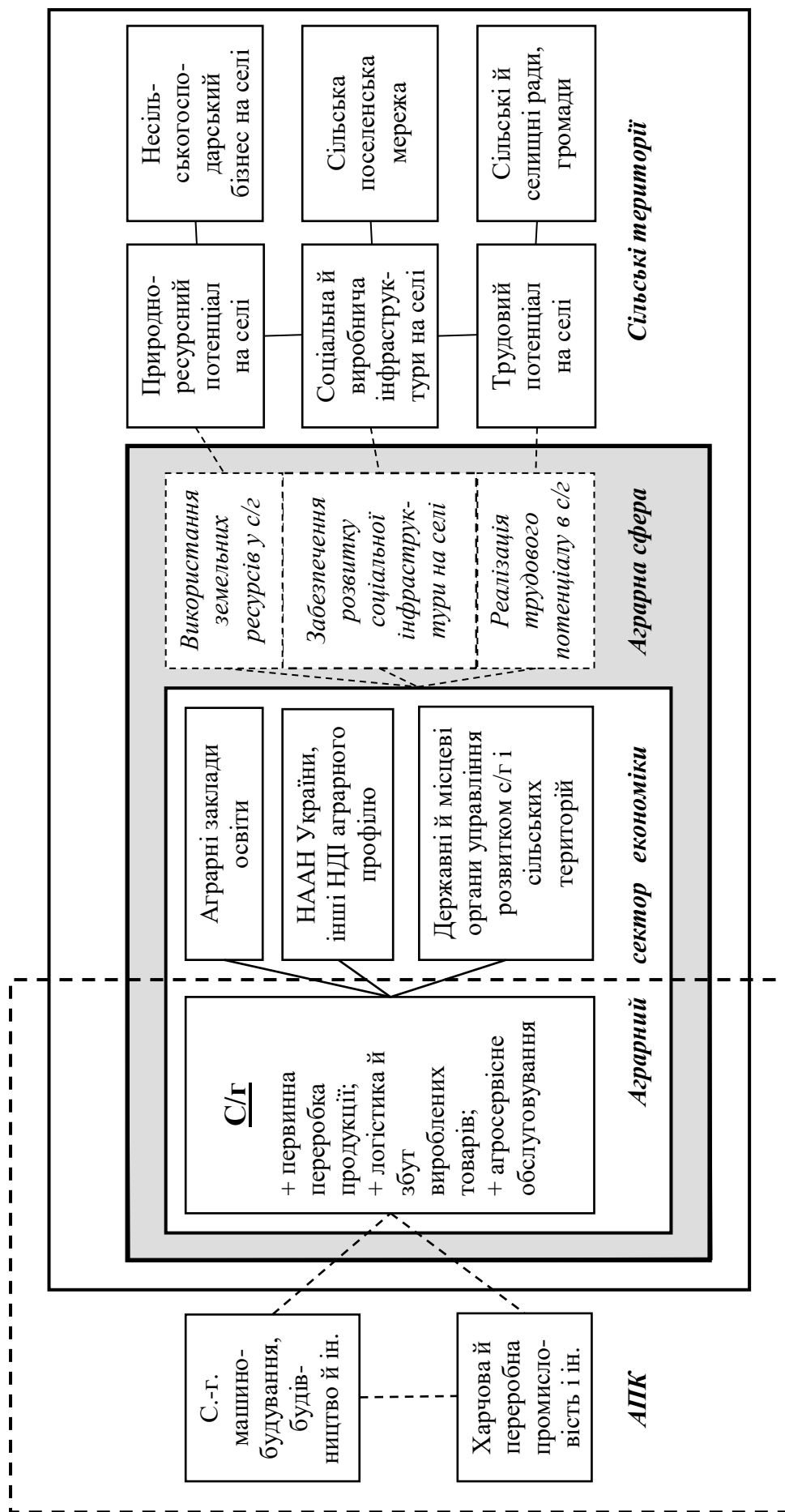


Рис. 1.2. Схема економічних категорій у понятійному апараті аграрного й сільського розвитку

Зважаючи на вагоме соціально-економічне й екологічне значення аграрної сфери як головного «роботодавця» для сільського населення, формування життєвого середовища й джерел податкових надходжень у бюджети органів місцевого самоврядування, *концептуальними напрямками розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрній сфері є: формування трудового потенціалу й соціального капіталу в галузі; забезпечення ефективності виробництва сільськогосподарської продукції; розвиток різних видів аграрних формувань; покращення життєвого середовища на селі тощо.*

У дослідженнях вищезазначені економічні категорії використовуватимемо з обережністю. А зазначаючи в монографії про сільські громади слід мати на увазі додатково й селищні громади, ТГ (більшість яких сформована на базі сільських і селищних населених пунктів), оскільки в останніх питома вага населення, яке займається виробництвом сільськогосподарської продукції на формальній і/або неформальній основі, є вагомою.

Таким чином, дослідивши «соціальний», «аграрний» і «сільський» категоріальний апарат, сформовано узагальнююче поняття: *система соціально-трудових відносин в аграрній сфері – це сукупність елементів (об'єкт, предмет, сторони, рівні, цілі, функції тощо), що в єдності забезпечують функціонування й регулювання соціально-трудових відносин, спрямовані на покращення якості трудового життя та підвищення ефективності виробництва продукції в аграрних формуваннях, забезпечення соціальної безпеки й розвитку сільських територій. Априорі аграрні СТВ впливають на сільський розвиток і екологічний стан сільських територій, тому в даному випадку забезпечується поєднання галузевого й територіального напрямів їх розвитку.*

Формування ефективної системи СТВ в аграрній сфері схематично зображено на рис. 1.3, де наочно зроблено співставлення частини до цілого. Наприклад, у економіці (економічній системі, системі економічних відносин) функціонує регіональна економіка, економіка різних галузей і комплексів,

зокрема аграрний сектор економіки, соціально-економічний розвиток сільських територій тощо. У рамках останніх має місце розвиток аграрних СТВ, що включає сукупність елементів і формує відповідну систему, яка має виконувати функції і забезпечувати паритет досягнення цілей сторін СТВ.

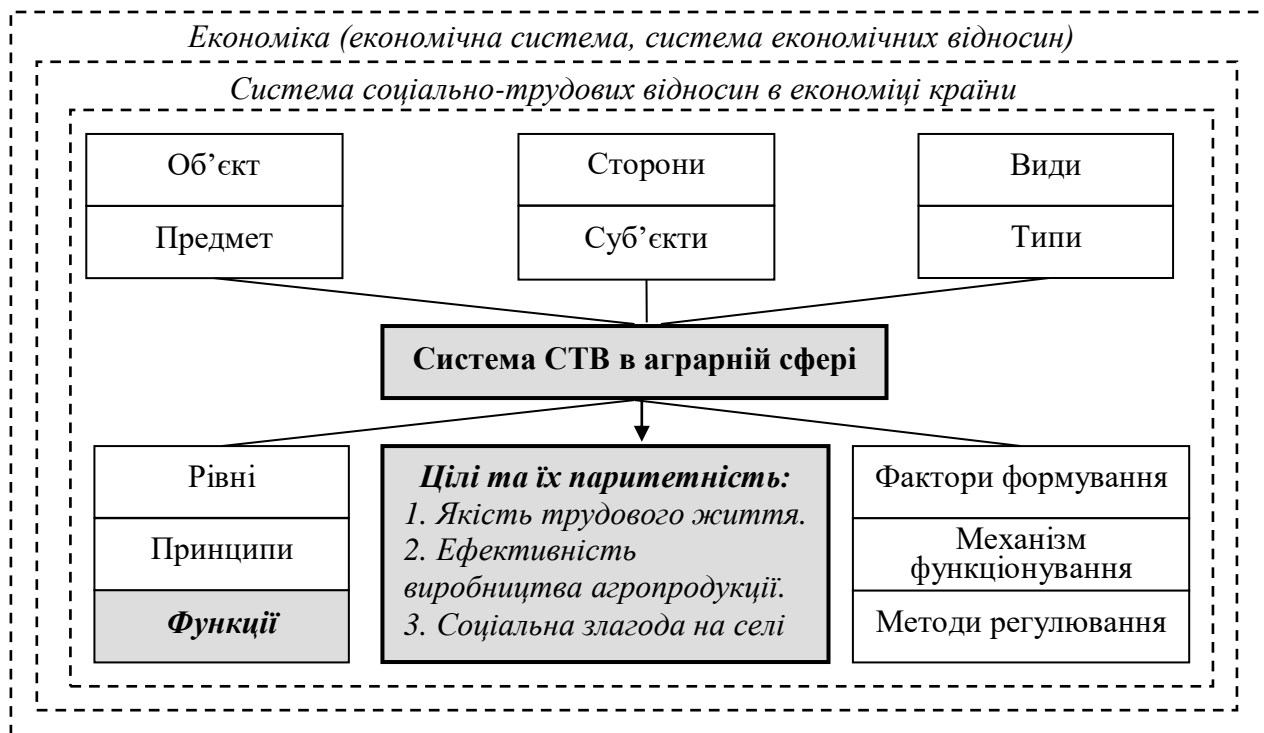


Рис. 1.3. Структурна схема формування системи соціально-трудоових відносин в аграрній сфері

Складові елементи системи СТВ в аграрній сфері мають певні особливості. *Об'єктом даної системи є процес формування й використання трудового потенціалу в аграрній сфері, виробнича діяльність в аграрних формуваннях, забезпечення добробуту й соціальної безпеки в сільських громадах.* Остання теза зазначена дещо ширше й виходить за рамки розвитку галузі, оскільки простежується взаємний вплив розвитку сільського господарства, сільських територій і громад. У сільській місцевості відбуваються складні процеси трансформації поселенської мережі, демографічної ситуації в сільських населених пунктах, зайнятості й самозайнятості в аграрній сфері. Таким чином, розвиток СТВ в аграрній сфері має вагомий вплив на соціальну безпеку в сільській місцевості.

Виходячи з особливостей сучасного розвитку національної економіки, **предметом системи соціально-трудових відносин в аграрній сфері є наступні проблемні питання:**

1) забезпечення **раціональної зайнятості** населення в аграрному секторі економіки та суміжних галузях сільської економіки, збалансування пропозиції і попиту на ринку праці в аграрній сфері;

2) удосконалення **організації та мотивації праці** в сільськогосподарських підприємствах, зокрема розширення змісту роботи, застосування систем оплати праці, нематеріального стимулювання;

3) підвищення **економічної ефективності господарської діяльності сільськогосподарських підприємств**, формування трудового потенціалу й соціального капіталу в аграрній сфері;

4) **формування соціального пакету** для сільськогосподарських працівників, розвиток соціальної відповідальності в аграрній сфері й соціальної інфраструктури сільських територій;

5) **розвиток земельних відносин** і забезпечення раціонального землекористування в аграрній сфері, регулювання сільського розвитку тощо.

Останній пункт аргументується тим, що земля є головним засобом і предметом праці й тому земельні відносини мають бути імплементовані в систему СТВ в аграрній сфері. Як власники капіталу (роботодавці, власники основного й оборотного капіталу, юридичні особи, ФОП тощо), так і власники сільськогосподарських угідь мають бути залучені в процес узгодження виробничих, соціально-трудових і екологічних питань розвитку агробізнесу у відповідній територіальній громаді. Щодо питань соціального захисту, то вони виступають предметом СТВ в економіці на макрорівні.

Рівні СТВ в аграрній сфері представлені так: світовий (міжнародний, глобальний, мегаекономічний) у частині питань забезпечення продовольством населення планети; макрорівень (загальнодержавний) у частині питань щодо впливу на соціально-економічний розвиток сільських територій; мезорівень (галузевий, регіональний, громадський); мікрорівень (підприємства,

організації); індивідуальний рівень. На кожному рівні відбувається соціальний діалог із приводу використання матеріальних, фінансових, трудових, земельних і інших ресурсів в аграрній економіці між відповідними уповноваженими суб'єктами СТВ.

Зважаючи на соціально-економічні особливості розвитку аграрного сектору економіки, важливість заселеності сільських територій, особливо в прикордонних районах України, забезпечення продовольчої безпеки країни, екологічні проблеми ведення агробізнесу, **система соціально-трудових відносин в аграрній сфері виконує такі функції: соціальну, виробничу, регулюючу, мотиваційну, стабілізаційну.**

Виконання цих функцій має призвести до формування умов сталого розвитку аграрної сфери, підвищення ефективності виробництва сільськогосподарської продукції, соціально-економічного розвитку сільських територій, покращення ЯТЖ працівників підприємницьких агроформувань, соціальної безпеки в сільських громадах та, зрештою, рівня життя на селі.

*Суть соціальної функції СТВ в аграрній сфері полягає в забезпеченні працездатної частини сільського населення стабільними робочими місцями, гідною оплатою праці й гарантованим соціальним захистом, покращенні ЯТЖ, а також формуванні сучасних (комфортних) умов життєдіяльності на селі. **Виробнича функція** покликана забезпечити робочою силою агроформування в часі й просторі для забезпечення безперебійного ведення сільськогосподарського виробництва продукції.*

*Координація відносин у сфері праці, співробітництво між суб'єктами СТВ, застосування важелів впливу, соціальний діалог і укладання колективних трудових угод – основні напрями виконання **регулюючої функції**. Суть **стабілізаційної функції** полягає в забезпеченні: оптимальної кон'юнктури аграрного ринку завдяки виробництву необхідного обсягу різних видів агропродовольчої продукції і уникненню конфліктів у СТС на селі; умов розвитку сільської поселенської мережі й посилення соціального контролю на прикордонних сільських територіях.*

Мотиваційна функція забезпечує формування матеріального й нематеріального механізму стимулювання суб'єктів СТВ до забезпечення умов сталого розвитку аграрної сфери. Вона пов'язана із виробничою та стабілізаційною функціями, оскільки погіршення мотивації праці в сільськогосподарських працівників загрожує розвитку аграрного підприємництва [46].

Формування й розвиток аграрних СТВ у будь-якому цивілізованому суспільстві проходить під впливом таких факторів (чинників): історичних, демографічних, етнічних, соціокультурних, економічних, політичних, екологічних, інноваційних, інституційних і інших. До факторів можна віднести: формування й реалізацію соціальної та аграрної політик; вплив глобалізаційних процесів на аграрну економіку тощо.

Розвиток системи СТВ в аграрній сфері має бути одним із головних завдань державних соціальної і аграрної політик в Україні. А регулювання аграрних СТВ є одним із ключових напрямів державного управління розвитком аграрного сектору економіки й сільських територій. Відповідно до зазначеного мають розроблятися методики розрахунку показників, які характеризують стан розвитку СТВ в аграрній сфері, ЯТЖ, що дають можливість порівняти їх значення в статистиці й динаміці.

Більшість учених [51-53] до проблеми розвитку системи СТВ в аграрній сфері підходять лише зі сторони використання головного фактора виробництва – «праця», намагаючись виявити резерви підвищення продуктивності праці й покращення рівня життя селян. Це дійсно актуально, оскільки в сільського населення панує зневіра в майбутнє покращення свого добробуту. Необхідно розширити акцент і на інші фактори сільськогосподарського виробництва, щоб розвиток аграрних СТВ забезпечував високу ЯТЖ працівників, ефективну господарську діяльність підприємницьких агроформувань та розвиток системи управління сільськими територіями.

Зважаючи на це, система СТВ в аграрній сфері є відкритою, оскільки вона існує як складова відповідної системи в економіці країни та включає в себе СТВ

у формальному й неформальному секторах аграрної економіки. Останні дві перебувають також під впливом розвитку системи СТВ у сільських громадах, що схематично показано на рис. 1.4. Тут наочно зображено напівжирним шрифтом функціонування формальних рівнів аграрних СТВ.

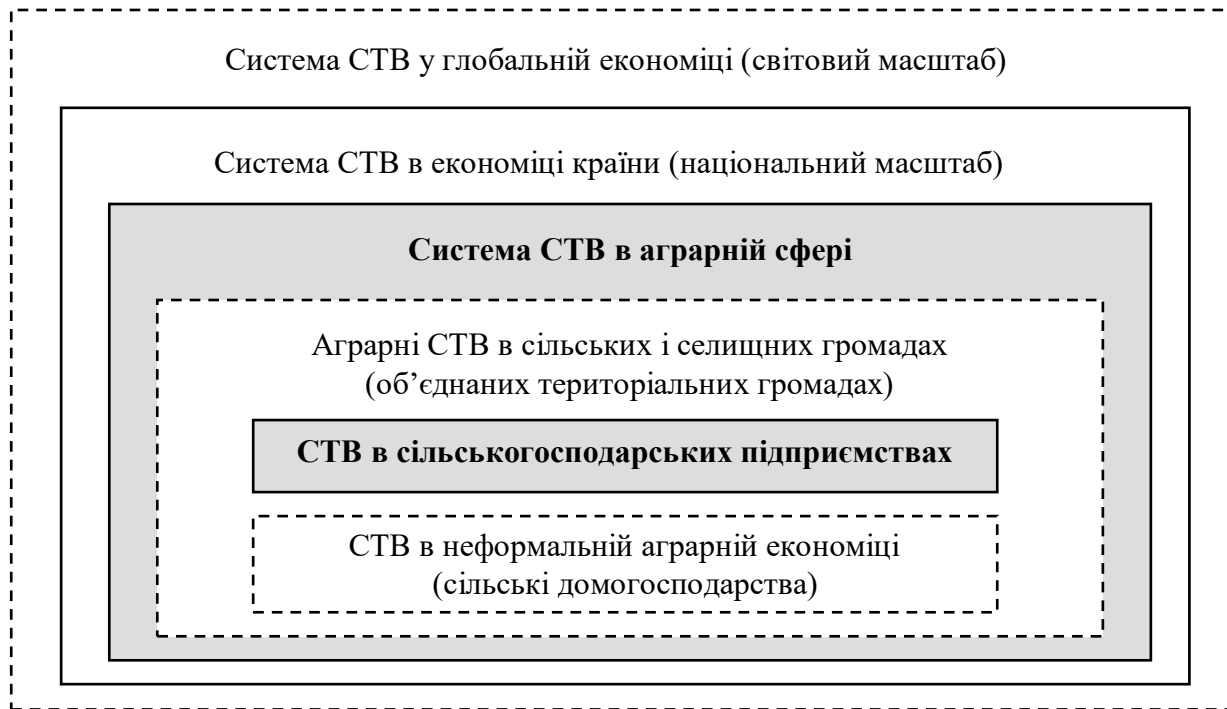


Рис. 1.4. Схема функціонування рівнів соціально-трудових відносин в аграрній сфері

Зазначені рівні СТВ перебувають на різних стадіях свого розвитку. Так, на рівні сільських громад і в неформальному секторі сільськогосподарського виробництва вони існують де-факто, проте де-юре їх немає (на цих рівнях розвитку СТВ не укладаються колективні трудові угоди й договори). Проте є спроби формалізувати громадський рівень розвитку СТВ шляхом укладання меморандумів [54], які, на жаль, не передбачають обов'язкового вирішення проблемних питань сільського та аграрного розвитку.

Лише система СТВ на рівні національної економіки, у галузях (секторах) економіки та підприємствах нині має належне правове забезпечення, регулювання й контроль за виконанням: на макрорівні (генеральна угода), галузевому рівні (галузева угода), на мікрорівні (колективні договори). Тому на розвиток СТВ в аграрній сфері покладаються великі надії щодо розвитку

сільського господарства у формальному й неформальному секторах аграрної економіки, а також формування системоутворюючих чинників розвитку сільських громад, їх економічного потенціалу в процесі диверсифікації сільської економіки та децентралізації влади в Україні.

Зважаючи на сучасні проблеми й обґрунтовані напрями розвитку економіки, її складових елементів (сталий розвиток, зелена й синя економіка, біоекономіка, аграрний і сільський розвиток, розвиток агросфери й сільських територій), термін «розвиток» увібрав у себе всі характеристики зазначених напрямів. *При використанні категорії «розвиток» відносно системи СТВ в аграрній сфері тут потрібно розуміти поєднання складових елементів даної системи в певну цілісність (процес формування), їх взаємодію для забезпечення виконання її функцій (процес розвитку) для паритетного (рівномірного й одночасного) забезпечення соціального, економічного та громадсько-політичного напрямів (векторів) функціонування досліджуваної системи [55].*

Тут дещо звучується застосування дефініції «розвиток» щодо об'єкта досліджень – «система СТВ в аграрній сфері» й не зазначаються екологічні, інноваційні та інші напрями її розвитку, оскільки вони вже апіорі визнані вченими й практиками у будь-якій економічній діяльності. Адже в ХХІ ст. людство нарешті серйозно сприйняло проблеми, загрози й протиріччя соціального, екологічного й економічного напрямів розвитку, що підтверджуються численними заходами на міжнародному рівні. Навівши концептуальні засади розвитку системи СТВ в аграрній сфері надалі постає необхідність розробки інституційного механізму їх регулювання й визначення відповідних складових інституцій та інститутів.

1.2. Інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері

Актуальність дослідження механізмів регулювання СТВ підтверджується формуванням змішаної економіки в багатьох країнах світу, що супроводжується державним впливом на соціально-економічний розвиток. Це підтверджується науковою спільнотою, зокрема О. В. Жадан зазначає, що соціально орієнтована ринкова економіка – вихідна база формування СТС. Її найважливіший критерій – пріоритет соціального захисту та справедливості над економічною ефективністю заради соціальної злагоди в суспільстві [40, с. 6]. Тому вирішення соціально-трудових проблем в аграрній сфері потребує втручання засобами державного регулювання та інституціоналізації аграрних СТВ у сільській місцевості.

Інституціоналізація передбачає регуляцію людської діяльності, забезпечення організованості, упорядкованості, нормативності життя суспільства й підвищення його ефективності [24]. У культурі мовлення категорія «інститут» означає сукупність правових норм у якій-небудь галузі суспільних відносин; система соціальних зв'язків і сукупність соціальних норм, що реалізуються на практиці, містять значення цілісності, характерної ознаки окремої сфери життя; назва діяльнісних характеристик людини або групи людей, що репрезентує певний напрямок у суспільному житті або є ознакою соціального ладу. Наприклад, інститут соціального діалогу, інститут колективно-договірного регулювання аграрних СТВ, інститути аграрного й сільського розвитку, інститут КСВ, інститут раціональної зайнятості, інститут фермерського руху, інститут сільськогосподарської кооперації тощо.

Нині триває дискусія щодо застосування категорій «інститут» і «інституція». Так, остання, як зазначає Т. Коць, зберігає своє латинське значення «настанова, пояснення чогось» і позначає особливості управління, механізми дії правових норм у будь-якій галузі суспільних відносин. Тому інституції не просто називають явище суспільного життя, а інформують про

його визначальні ознаки. Практика слововживання показує, що синонімом поняття «інституція» є слово «механізм», яке не може стати в один значеннєвий ряд зі словом «інститут» [56]. Наприклад, інституція найму працівників, інституція оплати праці, інституція НОП в підприємстві тощо.

У підтвердження цього вчені М. Кармазіна й О. Шурбована зазначають про зміст інституту, який охоплює поведінку індивідів і їх інтереси, стратегії, систему цінностей, настанов тощо. Семіотика розглядає інститути як продукт людської комунікації через знакову систему, що постала внаслідок впливу культури й традицій. Зовнішній вияв інститутів проявляється через правове закріплення норм, однак глибинний вияв вони знаходять у цінностях, що сповідаються тим чи іншим народом. Інституціям же відводиться значення символічних, звичаєвих, семіотичних значень та практик, закріплення й відтворення яких здійснюється за допомогою таких соціальних організацій, як інститути [57].

Серед учених-аграрників О. Г. Шпикуляк указує, що в економіці чіткого розуміння й розмежування понять «інститут» та «інституція» немає. Інституції є правилами, а інститути – утвореннями, які структурують економічну взаємодію агентів ринку. Саме інституційний «грунт» є фундаментальним стимулом соціального й економічного поступу. У забезпеченні розвитку інститутів аграрного ринку держава повинна враховувати: рівень соціально-економічного розвитку села; законодавчі норми; норми ментальності; рівень трансакційних витрат; особливості розподілу інформації між учасниками ринкового процесу; засади міжсекторного партнерства (можливості кластеризації). Розвиток інститутів має спрямовуватися на розв'язання проблем ефективності аграрного бізнесу, дотримання прав і контрактних відносин, підвищення рівня соціально-економічного розвитку села [58].

Останнім часом все частіше аналізуються проблеми розвитку галузей соціальної сфери, соціальної відповідальності, екологічної відповідальності, КСВ, соціального й державно-приватного партнерства, формування середнього класу в аграрній сфері тощо, на основі чого й формуються відповідні інститути.

Проте це вже виходить за умовні межі досліджуваної системи СТВ і таким чином формуються інститути та інституції розвитку СТС в аграрній економіці.

О. О. Фоміна, провівши аналіз інституційних засад регулювання СТВ в умовах ринкової економіки, розробила концепцію їх регулювання, яка заснована на врахуванні інституту відповідальності. У системі формальних інститутів виокремлено економічні, соціальні, правові та політичні інститути. Система неформальних інститутів СТВ формується на основі взаємозалежних інститутів – норм довіри, емпатії, свободи й легалізму. До цього переліку дослідниця пропонує приєднати такий інститут, як відповідальність, зокрема за подальший розвиток особистості, колективу, суспільства й пов'язана з підвищенням рівня та якості життя громадян [59].

Учені-демографи визнали, що тривалі й структурні зрушення в складі соціально-економічних систем, необхідні для людського розвитку, можуть бути забезпечені, якщо нові механізми гуманізації всіх сфер, що його визначають пройдуть повністю шлях інституціоналізації, який перетворить ситуативні механізми на повноцінні інституційні структури нових суспільних відносин, забезпечить відповідну трансформацію ролі, самоідентифікації та саморозуміння людини, сформує нові засади її соціальної, економічної та екологічної поведінки.

Визначення суті, змісту й механізмів інституційної динаміки є базовою умовою свідомого реформування у сфері економіки, природокористування, соціального розвитку. Без свідомого сприйняття домінуючої ролі інститутів порівняно з індивідуальною чи груповою доцільністю не можна подолати сучасні системи хижої експлуатації одних людей іншими, природи людьми, а одних соціальних чи цивілізаційних класів іншими [32, с. 32-33].

Таким чином, однаковість думок учених щодо інституцій, інститутів, відповідно, інституційного та інституціонального забезпечення розвитку та регулювання економічних процесів не простежується. Для узагальнення можна зазначити, що *інституції, інституційне середовище та інституційне забезпечення разом з інститутами в економіці формують інституційний*

механізм, який забезпечує правовий порядок, регламентацію та ефективне управління соціально-економічними процесами. У розвитку системи СТВ в аграрній сфері важливе місце займає елемент «методи регулювання». Тому для їх чіткого визначення необхідно дослідити процес інституціоналізації регулювання СТВ в аграрній сфері.

Згідно з довідковими виданнями регулювання означає дію за значенням регулювати, упорядковувати що-небудь, керувати чимось, підкоряючи його відповідним правилам, певній системі [33]. Регулювання (лат. *regulo* – упорядковую) – це спосіб і механізм підпорядкувати що-небудь певній планомірній організації дій, упорядкувати; функція управління, що забезпечує функціонування та розвиток явищ і процесів в межах заданих кількісно-якісних параметрів [23]. Економічне регулювання – це встановлення правильної взаємодії частин механізму; робити що-небудь для отримання бажаних результатів, досягнення потрібних показників [60]; це державні правила й закони, призначені для контролю за поведінкою фірм, підприємств і інших суб'єктів економіки. Є бюджетне, валютне, податкове регулювання тощо [61].

Учений С. М. Кваша стверджує, що проблема визначення ролі держави в регулюванні економіки призвела до формування змішаної системи регуляторної політики. У сільському господарстві однією з першопричин державного регулювання є особливість біологічного характеру, а саме існування високого рівня залежності виробництва від кліматичних факторів, діяльності людини, флори, фауни, обсягів основного й обігового капіталів тощо. Регулювання виробництва повинне бути спрямоване на досягнення цілей аграрної політики. Втручання держави в регулювання сільськогосподарського виробництва є загальносвітовою тенденцією і перехід України до ринкової економіки посилює роль держави в цьому процесі [62, с. 15-29].

Він акцентує увагу, що на аграрну політику покладено необхідність постійно підтримувати збалансованість і пропорційність розвитку міжгалузевих відносин, що зумовлено постійними змінами в агропромисловому виробництві, особливою роллю сільського господарства й АПК в житті країни та людини.

Цілі аграрної політики – це перелік найголовніших завдань, що стосуються таких функцій сільського господарства: виробничо-технологічна, соціально-демографічна й еколого-рекреаційна. Характер аграрної політики проявляється в необхідності балансування комплексом інтересів цільових груп аграрного ринку (виробника, споживача й держави) [63, с. 11-46].

Тут можна доповнити, що для балансування комплексу інтересів розвитку сільського господарства й аграрного ринку, забезпечення виконання соціально-демографічної функції галузі не вистачає такої цільової групи, як сільське населення (зокрема персонал і самозайняті в аграрній сфері). Адже на селі проживає майже третина населення України вже впродовж кількох десятиліть. Крім продовольчої безпеки й експортного потенціалу розвиток аграрного сектору економіки забезпечує умови та мотиви соціально-трудової активності в сільських громадах, їх життєздатність. Тому *інституційний механізм регулювання СТВ в аграрній сфері спрямований забезпечити поєднання напрямів соціального, аграрного й сільського розвитку.*

Зокрема О. М. Вольська вважає, що до основних функцій державного управління й регулювання у сфері СТВ слід відносити наступні: функція корегування (корегування макроекономічних процесів і пропорцій у системі СТВ); функція захисту (соціально-економічний захист працюючого населення); інституціональна функція (формування й створення умов для роботи інститутів державного управління й регулювання СТВ); стимулююча функція (формування системи стимулів і регуляторів, які здатні ефективно впливати на суб'єкти СТВ); регламентуюча функція (створення нормативної бази державного управління й регулювання у сфері СТВ); контролююча функція (контроль за станом СТВ) [64, с. 50-67].

Ми поділяємо погляди багатьох учених, що державне регулювання є складовою державного управління. Призначення державного регулювання економіки полягає в цілеспрямованому впливі на зовнішнє й внутрішнє середовище суб'єктів господарювання для упорядкування суспільно корисної

діяльності держави, регіонів, підприємств у процесі виробництва й інших форм праці.

Зокрема А. Д. Діброва й інші доводять необхідність і реальну дійсність посилення чи послаблення державного втручання в економічні процеси. Сучасні економічні системи розвинених країн функціонують на принципах органічного поєднання ринкового механізму регулювання з державним. Доведено об'єктивність державного регулювання економіки, зокрема протекціонізму розвитку національного сільського господарства, який трактують як опосередкований і цілеспрямований управлінський вплив на процеси відтворення в галузі з метою забезпечення реалізації цілей державної аграрної політики. Державне управління – це прями́й (безпосередній) вплив на організації галузі, що здійснюється переважно за допомогою адміністративних методів відносно об'єктів державної форми власності та державних інституцій [65, с. 23-27].

Останні зміни в структурі державних органів виконавчої влади, які забезпечили передання функцій у кінці 2019 р. до Мінекономіки щодо формування та реалізації державної політики у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин і соціального діалогу (разом із Мінсоцполітики) [66], а також процес децентралізації влади й реформування місцевого самоврядування, забезпечують концентрацію в одному відомстві більшість важелів державного впливу на соціальний і економічний розвиток. Таким чином, слід забезпечити ефективне регулювання аграрних СТВ і функціонування СТС в спроможних ТГ.

Зважаючи на сучасний критичний стан СТС в сільській місцевості, головним завданням сучасної політики Мінекономіки має бути активна політика сприяння зайнятості в АСЕ шляхом збільшення робочих місць і покращення ЯТЖ, сприяння розвитку соціальної сфери в сільській місцевості. Це можна досягнути завдяки інституційному забезпеченню державного й договірною регулювання аграрних СТВ.

Отже, відповідно до потреб розвитку системи соціально-трудо­вих відносин в аграрній сфері формуються інститути. Інститут сторін, інститут рівнів аграрних соціально-трудо­вих відносин, інститут соціального діалогу тощо формують зв'язки між елементами досліджуваної системи. Тому механізм регулювання аграрних соціально-трудо­вих відносин передбачає визначення: мети, завдань, методів і інструментарію регулювання, заходів, очікуваних результатів, порядків моніторингу й контролю та ін. Функціонування інституцій зумовлює становлення інститутів у сфері регулювання соціально-трудо­вих відносин в аграрній сфері, що в сукупності є об'єктивно необхідним і перманентним процесом і формує інституційний механізм регулювання соціально-трудо­вих відносин в аграрній сфері (рис. 1.5).

В основі механізму регулювання СТВ в аграрній сфері застосовуються такі методи регулювання та відповідні інструменти:

1) правовий (нормативні акти, соціальні стандарти й гарантії, розмір орендної плати за землю);

2) фінансово-економічний (видатки державного й місцевого бюджетів, дотації, субсидії, пільги, капітальні інвестиції, податки й збори, ціни; пайова участь у фінансуванні інфраструктурного розвитку);

3) програмно-цільовий (державні, регіональні й локальні, галузеві програми розвитку, програми сприяння зайнятості населення, бізнес-плани підприємств, концепції та стратегії розвитку ТГ);

4) договірний (колективні угоди й договори, контракти, меморандуми про співробітництво тощо);

5) адміністративний (трудо­вий регламент взаємодії працівників, накази й розпорядження, конкурс на вакантні посади, підвищення кваліфікації персоналу, кадровий менеджмент, форми й системи оплати праці);

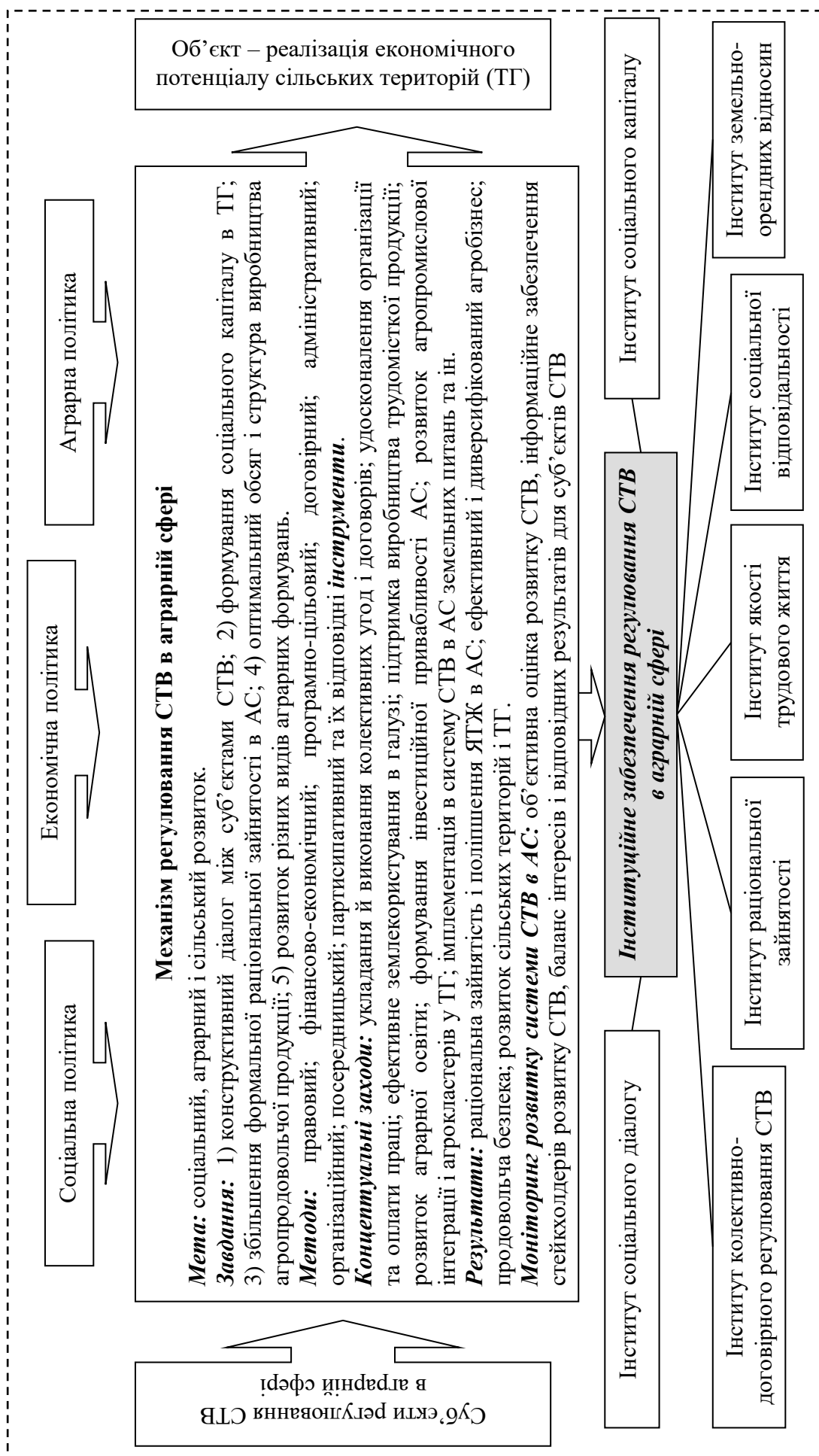


Рис. 1.5. Інституційний механізм регулювання соціально-трудоваих відносин в аграрній сфері

б) організаційний (поділ і кооперація праці, класифікатор посад, посадові інструкції, положення про структурні підрозділи підприємства, внутрішній трудовий розпорядок, комунікація в трудовому колективі, нормування праці);

7) посередницький (арбітраж і примирні процедури, контроль землекористування й охорона ґрунтів);

8) партисипативний (представництво в робочих комісіях і групах з управління розвитком підприємства, профспілкова діяльність тощо).

Основоположним інститутом, зазначає О. Г. Шпикуляк, у соціально-економічній методології ринкових взаємодій є праця, як засіб формування підвалин функціональності інших інститутів, таких як власність, влада, управління, конкуренція, підприємництво, ціноутворення, витрати тощо. Важливим інститутом він визначає соціальний капітал як сукупність зв'язків, інституцій, колективів, об'єднань, структур використання господарського потенціалу, людського та інтелектуального капіталу; як консолідуєчий фактор економіко-соціальних ролей особистості в соціумі та господарській діяльності. Цей вид капіталу існує у двох формах: 1) структурна – включає соціальні ролі, мережі та інші структури; 2) когнітивна – спільні норми, цінності, традиції. Він консолідує відносини й функціональні приналежності інститутів в умовах ринку, надаючи їм соціальної спрямованості [67].

У сучасному суспільстві назріла потреба переходу до нового типу цивілізаційного прогресу, основою якого є не економічне зростання, а соціальний розвиток. Тому останнім часом набуло популярності поняття «соціальний капітал», що загалом визначається як сукупність стабільних соціальних зв'язків, які використовуються для досягнення мети їх учасників, розвитку економічних об'єктів і процесів, населених пунктів і соціальних спільнот (громад).

Термін «соціальний капітал», зазначає А. М. Колот, використаний за аналогією з іншими формами капіталу, оскільки він має аналогічні переваги (хоч і менш вимірні). Соціальний капітал стосується ресурсів, що доступні

через особисті й ділові мережі. До них належать інформація, ідеї, ділові можливості, фінансовий капітал, влада та вплив, емоційна підтримка, репутація, довіра й співробітництво. У терміні слово «соціальний» апелює до характеристики втіленості в мережі зв'язків, а «капітал» – до можливостей здобуття конкурентних переваг від його використання за допомогою активного, усвідомленого, необхідного вибудовування соціальних взаємин [68, с. 301].

Ю. І. Саєнко зазначає, що концепція соціального капіталу має три рівні виявів: 1) рівень міжособистісних відносин (у сім'ї, серед друзів, сусідів); 2) рівень асоціацій та організацій (клуби, фірми, політичні об'єднання); 3) макрорівень соціальних установ. Концепція соціального капіталу охоплює поняття щільності та якості відносин і взаємодій між індивідами або групами, їхні взаємні відчуття обов'язку й довіри щодо загальних цінностей і норм, відчуття належності та солідарності. Соціальний капітал суспільства охоплює установи, відносини й цінності, які спрямовують взаємодію між людьми та роблять внесок у економічний і соціальний розвиток. Це поняття включає окремі цінності та правила соціальної поведінки, вираженої в персональних стосунках, довірі й здоровому розумінні «громадянської» відповідальності [69, с. 121-122].

У профільному словнику [70] зазначено, що регулювання СТВ здійснюється законодавчо-правовою і економіко-нормативною базами, системою програмно-нормативної регламентації, інструментами державних економічних і соціальних програм, а також заходами та інструментами громадського регулювання. А основною формою та найприйнятнішим методом регулювання СТВ є соціальне партнерство, що виступає як тип СТВ.

Становлення інституту соціального партнерства в галузях української економіки значно розширює права трудівників на участь в управлінні діяльністю підприємств (організацій, установ) та виступило б засобом досягнення соціальної безпеки в розвитку СТС на селі. Разом із тим ринкова економіка, як об'єктивний фактор впливу на порядок виникнення, зміни й припинення СТВ, вимагає перегляду та вдосконалення існуючих моделей

забезпечення балансу інтересів учасників аграрних СТВ. Слушно зазначає О. Є. Костюченко, що тільки через поєднання централізованого й договірною регулювання, стає можливою реалізація балансу інтересів учасників відносин у сфері праці [71, с. 122].

У нашому дослідженні ми акцентуємо увагу на питаннях регулювання СТВ в аграрній сфері на всіх рівнях управління. У державі, яка задекларувала курс на формування соціально орієнтованої ринкової економіки, соціальна й аграрна політики мають забезпечити досягнення соціальної справедливості в суспільстві, мобілізувати ресурси та спрямувати зусилля на підвищення ЯТЖ в аграрній сфері й рівня життя в сільській місцевості. Адже очевидним є факт, що рівень соціального розвитку сільських територій є на порядок нижчий, ніж у містах.

Соціальна політика як система заходів і підходів її впровадження, пов'язана з вирішенням проблем підвищення добробуту населення, його духовного й фізичного розвитку, захистом соціально вразливих верств населення, забезпеченням здорового харчування й способу життя тощо. Необхідно забезпечити раціональний рівень споживання різних продуктів харчування, оскільки надмірне споживання одних (картопля, хліб, цукор – вуглеводи) за очевидної нестачі інших (м'ясо-, молоко-, рибо- й плодово-ягідна продукція – білки й клітковина) зумовлює поширення побічних негативних явищ (зайва вага, захворювання, зниження життєвої активності осіб тощо).

Закордонні дослідження вчених-медиків свідчать про високу залежність захворюваності й смертності населення від порушення харчового раціону. Дослідження проведене на замовлення ВООЗ в 51 країні європейського регіону (включаючи Туреччину, Ізраїль, пострадянські країни Азії) за період 1990-2016 рр. Із найвищим рівнем смертності від серцево-судинних захворювань через неправильне харчування на першому місці опинилася Україна (38,2 % від усіх смертей) [72]. Тому забезпечення внутрішнього виробництва агропродовольчої продукції і відповідне збільшення зайнятості

населення в аграрній сфері, покращення купівельної спроможності населення є очевидним нагальним завданням соціальної та аграрної політики держави [73].

В. М. Нижник зазначає, що розв'язання проблем підвищення власного добробуту можливе лише в разі забезпечення продуктивної зайнятості, збалансування попиту й пропозиції на ринку праці, запобігання безробіттю, а також створення умов для розвитку самозайнятості населення та підприємницької ініціативи, поширення вторинної зайнятості працездатного населення. Невід'ємною складовою гідного рівня життя особи є соціальна активність людини [74]. Що стосується останнього, то, на жаль, у сучасному українському селі серед працездатного населення панує стереотип меншовартості й незатребуваності, слабкий мотиваційний механізм трудової активності, люмпенізація та маргіналізація сільського населення, що вплинуло на міграцію і депопуляцію сільських територій. Тому першочерговим завданням соціальної та правової держави має бути дотримання принципів соціальної справедливості.

Одним із формальних інститутів регулювання СТВ є колективний договір, значення якого полягає в узгодженні інтересів персоналу й роботодавця. Розрізняють колективну угоду й договір. Колективна угода – це правовий акт, який укладається з метою регулювання СТВ на мезо- та макрорівнях між представниками найманих працівників, роботодавців і органів державної влади, а колективний договір укладається на мікрорівні й конкретизує напрями розвитку системи СТВ у підприємствах (організаціях, установах).

Колективний договір – угода між колективом працівників (як правило, в особі профспілок) і керівництвом підприємства щодо правового регулювання умов продажу робочої сили та її використання (умови й оплата праці тощо). Перші такі договори були укладені наприкінці XVIII ст. в Англії. На початку XIX ст. їх почали укладати в США, Франції, Німеччині та інших країнах [21].

Наймани працівники та профспілкові структури сільськогосподарських підприємств України подекуди є пасивними під час переговорів і підготовки

проектів колективних договорів. Це підтверджується тим, що в більшості сільськогосподарських підприємств їх структура й зміст повторює (дублює) правові норми галузевих угод, тобто керівництво та профспілки підприємств підходять до цього процесу формально й декларативно. Тому *періодичне укладання в сільськогосподарських підприємствах колективних договорів має забезпечувати інтереси всіх сторін аграрних СТВ, зокрема й громади, на території якого знаходиться підприємство, за умови формального залучення представника громади у відповідний соціальний діалог. Такий суб'єкт аграрних СТВ міг б взяти на себе активну роль і спрямовувати зусилля на паритетність досягнення цілей сторонами СТВ.*

Причинами низької культури соціального діалогу на мікрорівні аграрної економіки є правова несвідомість працівників та їх небажання йти на конфронтацію з роботодавцем, неврахування інтересів громади. Крім того, на стан колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці впливає економічна нестабільність більшості сільськогосподарських підприємств, невизначеність щодо обов'язковості укладання договорів, недосконалість механізму контролю за їх виконанням тощо [75].

Корисним тут є зарубіжний досвід регулювання соціально-економічних і трудових відносин на рівні громад, зокрема Великобританії та Канади. У цих країнах такі відносини побудовані на принципах взаємопов'язаності цілей, основна із яких – рівень і якість життя членів громади. Наприклад, рівень оплати праці, просування по службі посадової особи залежить, зокрема, від трудових і інших доходів всієї громади, яку він обслуговує; лікаря, вчителя, правоохоронця – їхніх відповідних трудових результатів тощо. Тому лікар опікуватиметься здоров'ям селян, учитель намагатиметься дати більше знань учням, правоохоронець піклуватиметься про правопорядок у громаді, а державний службовець – про розвиток соціальної та виробничої інфраструктур, екологічний стан і забезпечення привабливого життєвого середовища в громаді тощо [76].

Коллективно-договірне регулювання СТВ в сільському господарстві надає можливість працівникам, роботодавцям і органам місцевої влади брати участь у вирішенні соціально-трудова і виробничих питань, соціального захисту населення, розвитку сільських територій, підвищення рівня умов і охорони праці, побутово-культурного обслуговування працівників, чого нині бракує в сільській місцевості. *На практиці необхідно сформувати організаційний механізм соціального діалогу між сторонами аграрних СТВ на громадському рівні, наповнювати конкретним змістом колективні договори й угоди, забезпечувати їх виконання, моніторинг, звітність і контроль.*

Отже, на рівні громад необхідно запровадити й активізувати роботу формального профспілкового руху, громадських об'єднань, спілок роботодавців, організувати їх діяльність за територіальним принципом для вирішення соціально-трудова і економічних проблем розвитку сільських громад (ТГ). Для цього слід забезпечити активну формальну участь місцевої влади на селі (голова місцевої ради, її виконавчий комітет, депутатський корпус тощо), вести роз'яснювальну роботу серед працівників і роботодавців, здійснювати превентивні заходи зменшення безробіття в сільській місцевості та обсягів виробництва сільськогосподарської продукції, зокрема трудомісткої. Необхідно провести заходи з легалізації тіньової зайнятості в сільській місцевості (виробництво агропродукції, торгівля, послуги, будівельні й ремонтні роботи тощо) шляхом її трансформації в офіційне підприємництво, зокрема ФГ тощо [77-81].

1.3. Науково-методологічні основи ефективного соціального партнерства в аграрній сфері територіальних громад

Основною формою узгодження інтересів сторін СТВ є інститут соціального діалогу, що базується на партнерських відносинах урегулювання предмета СТВ і формується між працівниками, профспілками, роботодавцями

та їх об'єднаннями, державними структурами та виключає диктатуру будь-кого з них. Регулювання аграрних СТВ покликане забезпечити розвиток системи СТВ в аграрній сфері й забезпечити розвиток соціального партнерства в господарських формальних структурах аграрної економіки, сільських і селищних громадах (ТГ) тощо.

Вкрай важливо задіяти комплекс заходів, які забезпечать баланс інтересів і досягнення цілей суб'єктів СТВ, забезпечать соціальні мир і злагоду в суспільстві тощо. Останнім часом все частіше вчені використовують у своїх умовиводах категорії: «соціальна справедливість», «соціальна злагода», «соціальна безпека», які взаємопов'язані між собою. Зважаючи на це, проаналізуємо зазначені категорії в ракурсі сучасного розвитку СТВ в аграрній сфері, дослідивши їх лінгвістичний і соціально-економічний зміст.

Розвиток системи СТВ в економіці спрямований на покращення ЯТЖ людини, задоволення її основних потреб, утвердження в суспільстві засад соціальної справедливості та відповідальності. У словнику В. І. Даля розглянуто такі дефініції: справедливість – правда, правосуддя. Справедливий – правильний, зроблений законно, по правді, по совісті, по правоті... Відповідальність – обов'язок відповідати в чомусь за що-небудь, повинність поруки за щось [82]. У сучасному тлумачному словнику зазначено: «справедливість – об'єктивне, неупереджене ставлення до кого-, чого-небудь; відповідність людських стосунків, заходів, порядків і т. ін. морально-етичним і правовим нормам, вимогам» [19].

У тлумачному словнику «злагода» трактується як мирні, дружні стосунки; взаємна домовленість, угода про спільні дії [20]. У Конституції України задекларовані наступні постулати соціального значення. У преамбулі зазначено, що прийняття цього нормативного акта передбачає забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя, зміцнення громадянської злагоди на землях України тощо. Далі в першому її розділі відмічено: Україна є суверенна..., соціальна, правова держава. Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною

цінністю. Держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності й господарювання, соціальну спрямованість економіки [83].

Таким чином, категорії соціальної справедливості та злагоди набувають переважно соціально-етичних і філософських ознак, тоді як «соціальна безпека» виступає як соціально-політична категорія. Остання має міждисциплінарний характер, оскільки передбачає забезпечення людини, громади, трудового колективу, суспільства від можливих загроз функціонування СТС та погіршення демографічної ситуації завдяки комплексу заходів, насамперед, соціальної політики тощо. Слід зазначити, що останні десятиліття динамічного розвитку економіки й суспільства вплинули на взаємопроникнення категорій різних галузей наук, вони асимілюються й застосовуються для покращення викладу наукових умовиводів, появи нових понять, їх доповнення тощо.

Зважаючи на відсутність чітких тлумачень соціально-економічної категорії «соціальна злагода», наведемо її визначення в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки й розвитку інституту соціального партнерства в Україні, враховуючи зміст складових дефініцій: «соціальний» і «злагода». ***Під соціальною злагодою слід розуміти співробітництво суб'єктів соціально-трудових відносин для розвитку соціально-трудової сфери, що відповідає принципам сталого розвитку, правовим і етичним нормам поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин, забезпечує формування соціального й людського капіталу, економічну стабільність у підприємстві, громаді, регіоні, суспільстві.***

Соціальне партнерство як тип СТВ можна вважати найліпшим шляхом узгодження інтересів і цілей сторін СТВ. Історичні передумови й причини формування соціального партнерства знаходяться в площині виникнення соціальних конфліктів, зокрема між класом працівників – власників робочої сили та класом власників засобів виробництва і підприємців, що наймав персонал для ведення господарської діяльності в тій чи іншій галузі економіки.

Закордонний вчений Р. Дарендорф глибоко дослідивши природу соціальних конфліктів зробив такі висновки. У процесі розвитку суспільства формуються латентні інтереси в певних соціальних спільнот. Так, вимоги щодо заробітної плати у відносинах між партнерами в тарифних переговорах можна регулювати так, щоб вони не виникали знову як предмет конфлікту. Соціальні конфлікти принципово неможливо вирішити в сенсі остаточного усунення. Регулювання соціальних конфліктів є вирішальним засобом зменшення майже всіх видів конфліктів, які стають менш інтенсивними. Вони не зникають, а стають контрольованими, і їх творча сила слугує поступовому розвитку соціальних структур.

Усвідомивши результативний і творчий принцип конфліктів, потрібно сформулювати «правила гри», завдяки яким контрагенти зможуть вирішити свої протиріччя. До них належать ряд форм, що можуть застосуватися послідовно: 1) переговори між двома сторонами можливого конфлікту; 2) посередництво, тобто згода сторін залучити третю, зокрема нейтральну, сторону для знаходження компромісних рішень; 3) арбітраж, який передбачає залучення третьої сторони, рішення якої є обов'язком для виконання; 4) обов'язковий арбітраж, що знаходиться між регулюванням і придушенням конфлікту [84].

У зв'язку з проведенням децентралізації влади й реформуванням місцевого самоврядування в Україні актуальним буде дослідження розвитку системи СТВ в аграрній сфері, що має вплинути на формування спроможних ТГ. Згідно із Законом України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» Об'єднані ТГ утворюються внаслідок добровільного об'єднання суміжних територіальних громад сіл, селищ, міст. ТГ, адміністративним центром якої визначено місто, є міською територіальною громадою, центром якої визначено селище міського типу, – селищною, центром якої визначено село, – сільською [85].

У випадку згадування в монографії про сільські громади, то слід розуміти, що це також стосується й селищних громад, ТГ, у структурі яких є колишні сільські й селищні громади, наявні переважний аграрний розвиток,

малоповерхова забудова житлових і інших споруд тощо. Стосовно виразів «на селі» та «в сільській місцевості», то їх використано в роботі як тотожні для позначення територіально-просторового місця, де відбуваються відповідні соціально-трудова й економічні процеси сільського розвитку.

Зважаючи на виокремлення окремої сторони СТВ в аграрній сфері – сільської громади, необхідно уточнити поняття «соціальне партнерство в територіальних громадах» як узгодження й реалізація соціально-економічних інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин на рівні громади за допомогою відповідних методів, інструментів і практичних заходів, спрямованих забезпечити розвиток соціально-трудова сфери й місцевої економіки на засадах соціальної справедливості та соціальної безпеки в територіальних громадах.

Більшість учених [86, с. 75-125; 87, с. 175-176; 88, с. 34-35; 38, с. 25-26] правомірно акцентують увагу на соціальних питаннях розвитку СТВ в Україні, адже серйозні проблеми простежуються на ринку праці, у функціонуванні СТС України, зокрема на селі. Проте це не відповідає природній суті СТВ, адже мають бути присутні також економічний і громадсько-політичний напрями для забезпечення досягнення цілей усіх сторін СТВ.

У визначеннях вчених про поняття «соціальне партнерство» як відносин узгодження інтересів між працівниками, роботодавцями й державою, регулювання яких забезпечують переговорні процедури й укладання формальних трудових угод (договорів) простежується ототожнення з більш ширшим поняттям «СТВ», які за визначенням формуються як система і включають набір елементів, що забезпечують розвиток СТВ і поза сферою їх колективно-договірною регулювання в часі й просторі. Таким чином, *соціальне партнерство – це один із типів соціально-трудова відносин, при якому узгоджуються інтереси їх суб'єктів на інституційному рівні та практичні заходи, що в подальшому сприяють досягненню позитивних (очікуваних, бажаних, прийнятних, оптимальних) ефектів для кожної сторони соціально-трудова відносин.*

Згідно з тлумаченням, ефективний – який приводить до потрібних результатів, наслідків, дає найбільший ефект; який викликає ефект. Ефект – це результат, наслідок яких-небудь причин, сил, дій, заходів [33]. У Великій радянській енциклопедії термін «ефект» визначено так: (з лат. effectus – виконання, дія) – результат, наслідок яких-небудь причин, дій... [89]; у економічній енциклопедії – досягнутий результат у різних формах вияву (матеріальній, грошовій, соціальній і ін.) [21].

Економічний ефект – це корисний результат економічної діяльності, зиск від неї [33]; кількісна та якісна характеристика впливу елементів економічної системи на результативність її функціонування [21]; різниця між результатами економічної діяльності й витратами, здійсненими для їх отримання та використання [90]. Економічна ефективність – характеристика якого-небудь об'єкта (пристрою, процесу, заходу, виду діяльності), що відображає його суспільну користь, продуктивність та інші позитивні якості) [33]; досягнення найбільших результатів за найменших витрат живої та уречевленої праці [21]; здатність системи в процесі її функціонування виробляти економічний ефект і дійсно створювати такий ефект [90].

Оскільки ефект буває економічним (збільшення виробництва продукції, рентабельності тощо), соціальним (покращення умов праці, рівня та якості життя, здоров'я людей), екологічним (збереження навколишнього природного середовища), інноваційним (економічний прогрес у результаті нововведень), технологічним (покращення кількісно-якісних характеристик виготовленої продукції), то розрізняють, відповідно, економічну, соціальну, екологічну, інноваційну, технологічну ефективність уже як відносні поняття тощо.

Учені ІАЕ у виданому Довіднику економіста сільськогосподарського підприємства зазначають, що основною метою виробництва є одержання прибутку, зростання матеріального добробуту, досягнення певного статусу, забезпечення зайнятості для себе й членів сім'ї в малому бізнесі чи ФГ. Ефект – загальна сума вигод від діяльності підприємства, а ефективність – частка від

ділення ефекту на витрати, здійснені підприємством із метою досягнення цього ефекту.

Діяльність будь-якого підприємства буде успішною там, де добре розвинена соціальна інфраструктура села, шляхова мережа та є кваліфіковані працівники. Створення зазначених соціальних, інфраструктурних і інших сприятливих умов можуть здійснювати держава, сільські громади, а ефекти від цього отримуватиме підприємство. Тому його власники й менеджмент мають із розумінням ставитися до підтримки заходів щодо розвитку соціальної інфраструктури села. Критерій ефективності в системі економічних, соціальних та інших відносин потребує від його учасників самообмеження в намаганні одержати надмірні ефекти (вигоди) або змусити інших учасників агробізнесу здійснити додаткові витрати, а також спільно знаходити компромісні рішення [91, с. 149, 503-504].

Ефективність сільськогосподарського виробництва в 1980-х роках визначалася рівнем віддачі трудових, матеріальних і земельних ресурсів. Кожний мав свій показник: продуктивність праці, фондівіддачу, продуктивність землі. В агроекономічній науці використовували такий методичний підхід: за кожним із часткових показників вираховувалися динамічні або територіальні індекси, і шляхом сумування або множення виводилися проста або зважена середня відповідних показників. Проводилася вартісна оцінка ресурсів, що формувало інтегральний знаменник для визначення загального показника ефективності. Широкого поширення отримав метод стандартизації шляхом віднесення індивідуальних значень показників до їх середнього значення в сукупності [92, с. 174-177].

У сільському господарстві забезпечення високої економічної ефективності повинно органічно доповнювати досягнення соціальних результатів, соціального ефекту, зазначають Д. В. Шиян і Н. В. Ульяновченко. Із соціальної сторони критерієм ефективності на мікрорівні виступає частка прибутку підприємства, що спрямовується на покращення умов праці й відпочинку, задоволення соціальних потреб працівників, частка оплати праці в

собівартості; на макрорівні – підвищення рівня та якості життя населення, його здоров'я й тривалості життя, освітньо-культурного рівня тощо. Ефективним з позицій екології можна вважати таке виробництво, у якого еколого-економічний ефект (економічна вигода з урахуванням вартості природоохоронних заходів, вартості природних ресурсів, втрат від нанесення шкоди довкіллю) є позитивним.

Учені обґрунтовують, що ефективне виробництво ще не означає, що воно є найбільш доцільне з позицій оптимальності витрат чи суспільної корисності продукту. Приватний інтерес обов'язково повинен перебувати в гармонії з інтересом суспільним. Якщо підприємство має високі показники рентабельності, але в умовах неповної зайнятості й використання ресурсів, то таке виробництво не можна вважати достатньо ефективним із позицій суспільства. Економічна й соціальна ефективність перебувають у органічному поєднанні [93, с. 44-68].

Провівши аналіз методичних підходів до ефективності, їх класифікацію Р. М. Рудько, М. С. Маршалок і інші обґрунтовують такі види ефективності: технологічна (результат взаємодії факторів виробництва, що характеризує досягнуту продуктивність живих організмів, які використовуються в сільському господарстві як засоби виробництва); економічна (співвідношення між результатами діяльності й виробничими ресурсами); соціальна та екологічна (формування відбувається під впливом додаткових вкладень екологічного спрямування, які виникають із метою забезпечення безпечного навколишнього середовища) ефективність.

Соціальна ефективність полягає в скороченні тривалості робочого тижня без зменшення заробітної плати, збільшенні кількості робочих місць і рівня зайнятості, покращенні умов праці та побуту, стану довкілля, безпеки життя, ліквідації важкої фізичної праці тощо. Соціальні наслідки виробництва можуть бути не лише позитивними, а й негативними (безробіття, інфляція, погіршення екологічних показників). Зустрічається поняття «технічна неефективність»

(зайві витрати...), «економічна неефективність» (неправильний розподіл ресурсів...) тощо [94, с. 21-32].

Таким чином, ефективність може бути: економічна, коли порівнюється результат господарської діяльності з витратами живої і уречевленої праці; соціальна – виступає як характеристика соціальної складової розвитку суспільства, ступінь задоволення потреб населення від здійснення певних економічних і політичних заходів тощо; екологічна – визначає міру зменшення техногенного навантаження на природне довкілля, оцінку ефекту від здійснення природоохоронних тощо.

На відміну від категорій – іменників «ефект» і «ефективність», категорія – прикметник «ефективний» застосовується відносно певних процесів (явищ, заходів, напрямів розвитку, політики тощо), зокрема в аграрній сфері, для позначення забезпечення очікуваних (планових, прогнозованих, ймовірних, бажаних, позитивних) соціально-економічних наслідків і результатів, наприклад, виробничого, інноваційного процесу, аграрної політики, розвитку СТВ в аграрній сфері тощо.

Так, учені С. М. Кваша й інші зазначають про відсутність в Україні ефективного регулювання сільськогосподарського ринку. Він залишається не результативним за критерієм обґрунтованості розподілу доходів і фінансової стабільності, яка є наслідком негативної дії комплексу зовнішніх і внутрішніх факторів. Економічно ефективною державна підтримка може бути лише тоді, коли ефективна економіка. Ефективність же характеризує результат діяльності відносно витрат. Вона відображається у вигляді індексів, коефіцієнтів або відсотків [95, с. 28-155].

Існує ряд обставин, що стоять на перешкоді формування ефективного економічного середовища для споживачів і виробників. Формування ефективної державної регіональної політики потребує всебічного обґрунтування пріоритетних напрямів та шляхів досягнення динамічного, збалансованого соціально-економічного розвитку України та її регіонів, підвищення рівня життя населення... Завданням ефективного економічного

механізму є сприяння саме тій моделі конкуренції, що в конкурентних умовах забезпечує найбільш вагомий ефект [62, с. 43-166].

Таким чином, *ефективність є категорією притаманною більше господарським суб'єктам, її кількісно можна розрахувати за допомогою відповідних показників і охарактеризувати за певними критеріями. «Ефект» і «ефективний» як більш загальні категорії використовуються при дослідженні економічних явищ, процесів, об'єктів, механізмів, систем, відносин тощо. Наприклад, ефект можна розглядати як очікуваний і бажаний позитивний соціально-економічний результат соціальної, аграрної, регіональної, економічної, інвестиційної політики тощо, на виробництві його можна отримати в результаті впровадження організаційних і техніко-технологічних заходів тощо. Ефективний як слово-прикметник – це характеристика об'єкта, процесу, явища, інституту, практичного заходу, політики, системи, відносин тощо, які функціонують і забезпечують отримання позитивних конкретизованих результатів (ефектів).*

О. Г. Шпикуляк зазначає, що в плані методичної ідентифікації ефектів інституційної безпеки не слід забувати про інституційну ефективність, інституційний ефект. Останній позиціонується як похідна від дії інститутів, як базисних (влада, власність, праця, вартість), так і похідних (управління, ціна, конкуренція, підприємництво). Також учений згадує про економічні ефекти (прибуток, дохід, рентабельність), соціальні (витрати на соціальні заходи), управлінські, техніко-технологічні (структура собівартості продукції), внутрігосподарські [96, с. 161-162].

Соціальна ефективність – це відповідність результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства. Інтегруючим показником соціальної ефективності є підвищення народного добробуту, якості життя [21]. У сучасних умовах господарювання соціальна ефективність кінцевих результатів виробництва означає недопущення збільшення обсягів випуску продукції чи отримання прибутку за рахунок погіршення умов праці,

завдання шкоди навколишньому середовищу, зниження інших показників життєдіяльності людини [97]. У даному ракурсі слушною є теорія досягнення ефективності за Парето, коли, наприклад, перманентно досягаються кращі результати для всіх сторін СТВ. Якщо хоч одна сторона СТВ не матиме позитивного результату від певних економічних змін, заходів, упроваджень тощо, то ефективність за Парето буде відсутня.

Категорія «ефективність» може трактуватися як результативність (у ширшому розумінні) та продуктивність (у вузькому розумінні) того чи іншого соціально-економічного явища, процесу, суспільного виробництва тощо; вона представляє собою оцінку певного результату діяльності в співвідношенні з ресурсами, що були витрачені при цьому. Проте С. М. Судомир стверджує, що результативність і ефективність розглядаються в органічній взаємодії як ціль і засіб їх досягнення. Перше поняття через механізми забезпечує кінцевий результат за кількісними, вартісними і якісними параметрами на всьому етапі створення продукту праці та доведення його до споживача [45, с. 23-27].

Учений В. В. Вітвіцький зазначає про поняття продуктивності як відношення між продукцією даної системи протягом певного проміжку часу й відповідними витратами системи, що повинно мати універсальне застосування. Поняття залишається незмінним незалежно від того, чи йдеться про індивіда, робочу групу, відділення, сільськогосподарське підприємство, об'єкт, регіон або галузь економіки. Продуктивність – економічна категорія, що визначає ефективність складових результативності за певний період часу через систему показників живої та уречевленої праці та методи їх вимірювання, соціальних внутрішніх, зовнішніх і природно-біологічних чинників залежно від мети та цілей суб'єкта економічної діяльності. Продуктивність слід розглядати невідривно від стратегічних цілей суспільства в економічному, соціальному й екологічному аспектах [98].

Учені В. П. Рябоконт, Л. А. Рарок зазначають про ефективне функціонування аграрної сфери, яке неможливе без відповідного ринкового

регулювання виробництва з урахуванням кон'юнктури ринків. А державна політика розвитку села може бути ефективною тільки в разі об'єднання зусиль органів державної і місцевої влади, сільських громад, громадських організацій та населення [99, с. 15, 153]. Тобто тут мається на увазі отримання очікуваних позитивних результатів розвитку аграрної сфери. Отже, застосування категорії-дефініції «ефективний» відносно економіки, політики, процесів, механізму тощо можна зустріти в багатьох джерелах наукової інформації.

Під ефективністю ринку праці, як зазначають О. Я. Кравчук і О. Д. Витвицька, варто розуміти ступінь досягнення мети продуктивної зайнятості (подолання безробіття), співвіднесену зі ступенем раціональності витрат і використаних при цьому ресурсів. Трансформація ринку праці має бути спрямована на інтенсифікацію економічного зростання, більш повне використання людського капіталу. Ефективним на макрорівні можна вважати ринок праці, пропозиція якого відповідає ефективному сукупному попиту на робочу силу та забезпечує раціональне використання факторів виробництва.

Під поняттям ефективізації ринку праці учені пропонують розуміти процес постійних цілеспрямованих удосконалень із підвищення ефективності ринку праці. Вона передбачає процеси пошуку скорочення та ресурсної оптимізації в тій чи іншій складовій СТС – розвитку робочої сили, формування економічної активності населення, динамічні зрушення у відносинах щодо власності та оплати праці – з метою досягнення більш високих результатів при скороченні безробіття тощо. Перспективна модель ефективізації трансформацій ринку праці має на меті зближення інтересів суб'єктів ринку праці, взаємодію державних інститутів із приватним бізнесом, великих підприємств із малими й середніми, забезпечення соціальної відповідальності тощо [100, с. 44-55].

Узагальнивши теоретико-методологічні засади розвитку соціального партнерства й аграрної сфери в умовах формування спроможних ТГ, сформовано концептуальну схему ефективного соціального партнерства в аграрній сфері ТГ (рис. 1.6).

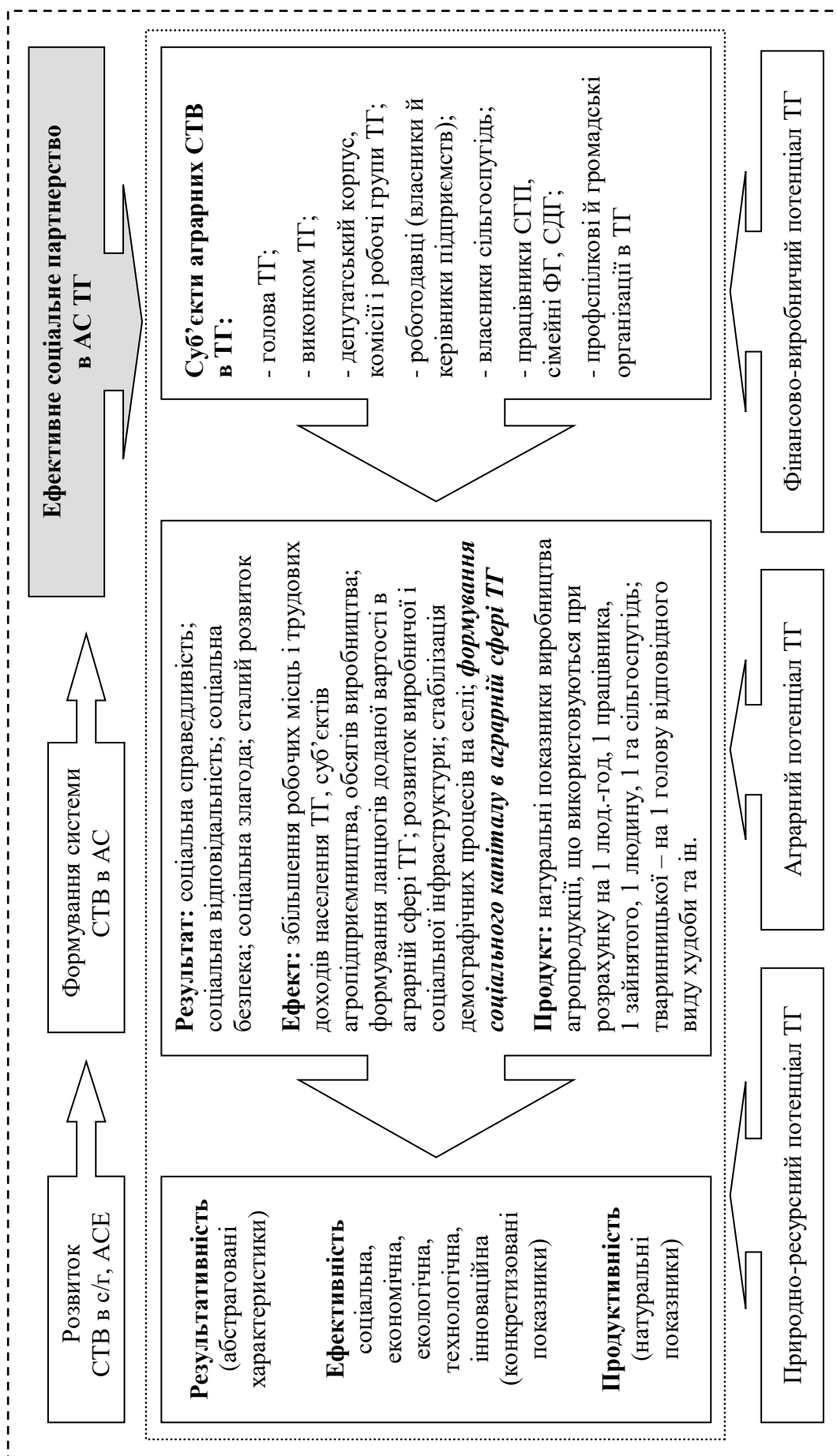


Рис. 1.6. Концептуальна схема ефективного соціального партнерства в аграрній сфері територіальних громад

Учені ІАЕ стверджують, що дослідження проблематики переходу аграрного виробництва до сталого розвитку спонукає до системного підходу взаємодії економічних, соціальних, демографічних і екологічних чинників, які становлять основу процесів формування методології інституціонального середовища управління продуктивністю.

Інституціоналізація економіко-соціальних взаємодій через гармонізацію інтересів кожного члена суспільства, соціальної групи, суспільства в цілому, зменшення соціальної нерівності та розвиток соціального капіталу, досягнення певного рівня або міри справедливої економічної поведінки, засвоєння суспільством моральних, етичних, культурних правил і норм, що перетворюються на правила поведінки індивідуумів, економічних суб'єктів, забезпечують саморегулювання їх діяльності й позитивно впливають на процеси економічної трансформації та підвищення продуктивності [101, с. 4-22].

О. Г. Шпикуляк указує, що важливою, системоутворювальною складовою економіки є інститути у формі структур, порядку, що набуває форми закону або установи, а також інституції – «правила гри», звичаї, порядок, традиції, що спільно консолідують обмеження й стимули. Інституціоналізм є швидкозростаючим напрямом наукової думки, що пропонується як методологічна база досліджень у багатьох галузях наукового пошуку. Предметний базис інституціоналізму складний, пропагує еволюціоністський підхід до методології досліджень економічних явищ [67].

РОЗДІЛ 2

ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ

2.1. Трудоресурсна трансформація, кон'юнктура ринку праці й тенденції зайнятості населення в аграрній сфері

Питання формування й використання трудових ресурсів в аграрній сфері, демографічної кризи в українському селі зумовили предмет досліджень К. І. Якуби [102], О. Ю. Єрмакова [103], В. В. Россохи [104] та ін. Негативна демографічна ситуація, що склалася в Україні із середини 1990-х років позначається на трудових ресурсах. Як економічна категорія вони відображають частину населення, яка має здатність до суспільно корисної праці в економіці. У період планової економіки поняття «трудові ресурси» широко вживалося, оскільки в соціалістичному суспільному виробництві приймали участь всі працездатні громадяни, а ухилення від трудової діяльності переслідувалося адміністративно й морально засуджувалося суспільством.

Поняття «трудові ресурси» можна трактувати як кількість населення, яку можна залучити працювати або яка фізично та інтелектуально здатна працювати. Нині працювати чи ні кожний громадянин вирішує сам і це не є приводом до правових наслідків, що відповідає міжнародним нормам життя й прав людини. Тому в Україні трансформується статистична й інша звітність з обліку й аналізу населення за міжнародними стандартами. За класифікацією МОП населення віком 15-70 років поділяється на зайнятих і безробітних (економічно активне населення), поза робочою силою (економічно неактивне населення).

Україна обрала шлях на побудову вільного демократичного суспільства, тому в Конституції задекларовано заборону примусової праці й поняття «трудові ресурси» поступово втрачає своє широке використання. Проте дана категорія залишається у вжитку і її слід тлумачити як кількісну характеристику трудоактивного населення, яке зайняте в економіці або шукає роботу. Як один із факторів виробництва трудові ресурси є специфічними, оскільки вони невіддільні від його власника та є загроза їх невикористання в найкращий для цього час.

Зміни, які відбуваються з чисельністю населення України ведуть не лише до його зменшення, а й до зростання питомої ваги категорії людей старших вікових груп, що в перспективі позначиться на зменшенні працездатної частини трудових ресурсів. Тому актуальним буде формування балансу трудових ресурсів на селі для прогнозування зайнятості в аграрній сфері й демографічних процесів. Таким чином, *під балансом трудових ресурсів сільських територій слід розуміти систему показників, які характеризують наявність, стан, прогноз і гіпотетичні стратегічні напрями використання трудоактивного населення в аграрному й інших секторах сільської економіки в часі й просторі.* Тобто в його основу має бути покладено територіально-галузевий принцип.

Соціально-трудові та економічні трансформації в сільському господарстві – основного «роботодавця» на селі впливають на зменшення сільського населення. Постає проблема не тільки економічної, продовольчої, демографічної а й національної безпеки – заселеності сільських територій країни, особливо в прикордонних регіонах. Однією з головних проблем соціально-економічного розвитку є зменшення трудових ресурсів на селі, що видно з даних таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка показників чисельності сільського населення та його економічної активності*

Показник	Р і к							2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	
Сільське населення (постійне), тис. осіб	13325,3	13244,7	13171,4	13084,6	12965,7	12832,2	12832,2	-493,1
Частка сільського населення в Україні, %	31,2	31,1	31,1	31,0	30,9	30,7	30,7	-0,5
Сільське населення (постійне) у віці 16-59 років, тис. осіб	7911,9	7855,4	7792,1	7707,6	7605,9	7495,4	7495,4	-416,5
У % до всього сільського населення (постійного)	59,4	59,3	59,2	58,9	58,7	58,4	58,4	-1,0
Сільське населення (постійне) у віці 15-70 років, тис. осіб	9466,5	9315,2	9282,4	9276,3	9249,6	9193,8	9193,8	-272,7
У % до всього сільського населення (постійного)	71,0	70,3	70,5	70,9	71,3	71,6	71,6	0,6
Економічно неактивне сільське населення у віці 15-70 років, тис. осіб	3615,9	3647,7	3633,7	3674,1	3644,9	3537,4	3537,4	-78,5
Економічно активне сільське населення у віці 15-70 років, тис. осіб	5850,6	5667,5	5648,7	5602,2	5604,7	5656,4	5656,4	-194,2
У т. ч.:								
зайняті	5292,4	5134,2	5098,4	5047,1	5089,2	5163,5	5163,5	-128,9
безробітні	558,2	533,3	550,3	555,1	515,5	492,9	492,9	-65,3
З них за віковими групами:								
15-34 роки	327,8	301,9	299,8	279,0	231,4	221,2	221,2	-106,6
35-49 років	164,2	156,4	161,7	175,8	184,7	163,8	163,8	-0,4
50 років і старше	66,2	75,0	88,8	100,3	99,4	107,9	107,9	41,7
Рівень безробіття сільського населення (за методологією МОП), %	9,5	9,4	9,7	9,9	9,2	8,7	8,7	-0,8
Рівень економічної активності сільського населення, %	61,8	60,8	60,9	60,4	60,6	61,5	61,5	-0,3

* Складено за даними Держстату України [105-136].

Протягом останнього десятиліття простежується тенденція до зменшення сільського населення країни в абсолютних і відносних показниках. На кінець 2019 р. сільське населення України становило 12,8 млн осіб, з яких 9,2 млн осіб віком 15-70 років, або 71,6 %, та 7,5 млн осіб віком 16-59 років, або 58,4 %. За чисельністю сільське населення більше сконцентровано в західних областях України. Найменше селян проживає в східних і південних областях. В історичному поступі частка сільського населення України в загальній чисельності мала стабільну тенденцію до зменшення, зокрема в 1913 р. вона становила 80,7 %, у 1939 р. – 66,4, у 1960 р. – 53,2, а з кінця 1980-х років вона перебуває на рівні 33-31 % [112-113; 121].

Негативною тенденцією є зменшення реальної пропозиції робочої сили на ринку праці в сільській місцевості. Так, лише за 2014-2019 рр. чисельність економічно активного сільського населення зменшилася на 194,2 тис. осіб, або на 3,3 %, і становить 5656,4 тис. осіб. Простежується стабільний рівень економічної активності сільського населення – у 2014-2019 рр. становить 60-62 %.

Починаючи з 2013 р. чисельність безробітних селян становить майже 500 тис. осіб, а рівень безробіття за методологією МОП коливається в межах 9-10 %, що посилює соціальну напругу в сільській місцевості, оскільки пропозиція робочої сили тут значно перевищує попит на неї з боку роботодавців. Особливо гостро стоїть проблема безробіття населення молодого віку 15-34 років. Зазначена категорія селян у перспективі при недостатній кількості робочих місць може стрімко покинути своє місце проживання та мігрувати в міста й за кордон на навчання й/або з метою працевлаштування [137-142].

С. П. Калініна та інші зазначають про проблему зайнятості молоді й на світовому ринку праці. Саме молодіжне безробіття, особливо високопрофесійної молоді, утворює потенційні міграційні потоки. Цілком закономірною є ситуація, коли в структурі обсягів трудової міграції простежується збільшення частки осіб з високим рівнем освіти й фахової

підготовки. Внаслідок демографічної асиметрії між економічно розвинутими країнами та рештою країн, у перших простежується зростання загального й структурного дефіциту робочої сили.

Зростання мобільності робочої сили в молодіжному сегменті світового ринку праці призводить до інтенсифікації процесів міжкраїнового переміщення робочої сили та інтернаціоналізації трудоресурсних потоків, і спричиняє посилення конкуренції за людський потенціал у міжнародному масштабі. Актуалізується питання доцільності запровадження на міжнародному ринку праці компенсаторних угод за використання робочої сили іноземного походження з країнами-реципієнтами [143].

Таким чином, необхідно першочергово звернути увагу на створення умов і підтримку розвитку трудомістких видів виробництва сільськогосподарської (скотарство, свинарство, плідівництво, овочівництво) й/або іншої продукції в підприємствах в тих областях, де найбільше простежується чисельність безробітного сільського населення. Це дозволить створити додаткові робочі місця, зменшити соціальну й демографічну напругу, покращити кон'юнктуру ринку праці в сільській місцевості.

Сільське господарство потребує державної підтримки, що зумовлено сезонністю виробництва й великим періодом кругообігу капіталу. Найбільш істотними аргументами на користь державної підтримки виступають різноманітні природно-кліматичні умови, непостійність цін і доходів сільськогосподарських товаровиробників, слабка привабливість інвестування виробництва, необхідність забезпечення стабільності роздрібних цін на продукти харчування.

Тому вчені С. М. Кваша й інші пропонують розподіл витрат державної підтримки галузі між областями з урахуванням синтетичних бонітетів земель, що враховують бонітети ґрунтів і клімату, а також конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Ними розроблена й відповідна методика, яка враховує регіонально-диверсифікаційні чинники. Має сформуватися механізм державної підтримки областей у контексті адресності бюджетних асигнувань.

З'явиться можливість спрямувати порівняно більше витрат у ті області, у яких порівняно з іншими досить високий ризик втрати прибутку й продукції [95, с. 107-139].

Необхідно вдосконалити державну підтримку сільського господарства та врахувати соціально-трудоий чинник розвитку аграрного сектору економіки й сільських територій України. Більші обсяги державної підтримки слід спрямовувати в ті області, де більший абсолютний кількісний показник безробіття серед сільського населення. Пропонується провести розрахунок державної підтримки галузі, що припадає на 1 безробітного на селі, та розрахувати відповідні її обсяги для кожної області. Це забезпечить покращення кон'юнктури ринку праці в сільських громадах (ТГ).

І. В. Думенко зазначає, що значне місце в структурі ринку посідає ринок праці. Ринок праці – це система соціально-економічних відносин, що регулюють розподіл трудового потенціалу суспільства на основі попиту й пропозиції. На ринку продається не праця, а здатність людини до праці, функціонує не ринок праці, а ринок зайнятості. Формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств розглядається як компроміс виробничого й адміністративно-територіального аспектів розвитку. Замість терміна «ринок праці сільського господарства» учена пропонує ввести поняття «ринок трудових ресурсів сільської місцевості», який варто розглядати в регіональному аспекті, а не в галузевому [144].

У наукових колах присутня дискусія щодо категоріального апарату ринку праці (ринок робочої сили, ринок трудових ресурсів, ринок зайнятості, ринок робочих місць тощо), зокрема різниця формується при точнішому визначенні об'єкта цього специфічного ринку. Проте в економічному лексиконі серед економістів, політиків, виробничників більшою мірою побутує у вжитку термін «ринок праці» (англ. «labor market») як більш абстрактне поняття. Це ринок головного фактора виробництва «праця», тобто система суспільних відносин щодо купівлі-продажу трудових послуг і формування попиту й пропозиції на робочу силу.

У монографії російських учених сформульовано поняття «ринок праці» як сукупність СТВ між суб'єктами економіки з приводу формування обсягу, структури й співвідношення попиту й пропозиції робочої сили. Ринку праці притаманні своя структурна організація, свій механізм взаємодії різних його компонентів і своя система функціонування. Стосовно цього ринок праці – це трудові відносини, засновані на принципі попиту й пропозиції працівників і роботодавців. Третім суб'єктом є держава, яка виступає в якості роботодавця на державних підприємствах і інвестора, фінансуючи проекти й програми, визначає правила регулювання інтересів працівників і роботодавців.

Вони акцентують увагу на ролі місцевих органів управління у відтворенні трудових ресурсів, що передбачає вирішення ними завдань: підвищення якості й рівня життя населення; зміна мотиваційного механізму за рахунок розвитку різних форм власності і їх рівноправного функціонування; розвиток підприємницької діяльності; забезпечення зайнятості населення; забезпечення нормального середовища проживання населення; зниження диференціації в рівні соціально-економічного розвитку міст і районів краю [145, с. 5, 78].

На нашу думку, учені помилково ототожнили терміни «СТВ» і «ринок праці», оскільки останній є значно ширший і включає СТВ, а крім того до елементів ринку праці, за допомогою яких він функціонує, відносять такі складові елементи: товар; попит; пропозиція; кон'юнктура; вартість робочої сили; ціна; суб'єкти. Розвиток системи СТВ відбувається в рамках функціонування ринку праці, де сторони СТВ беруть активну участь на цьому специфічному ринку.

В. В. Дружиніна, провівши ґрунтовний історичний і теоретичний аналіз дефініцій «ринок праці» також звузила визначення ринку праці як систему соціально-економічних відносин між працівниками, роботодавцями та суспільством (іншими організаціями та інститутами) з метою реалізації здатності до праці, забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо. Проте важливим результатом її дослідження, на нашу думку, є

актуалізація розвитку місцевого (міського, районного, сільського) ринку праці поряд зі світовим, регіональним і внутрішньофірмовим [146, с. 5-84].

Вагомий вплив на сільський (селищний) ринок праці, ринок праці в ТГ мають демографічні процеси. Аналізуючи динаміку природного руху сільського населення (табл. 2.2) можна зробити висновок, що в Україні простежується його постійне природне зменшення. *Абсолютні значення показників смертності перевищують показники народжуваності, що зумовлює зменшення сільського населення на близько 100 тис. осіб щорічно.* Як наслідок, лише за 2014-2018 рр. сільських і селищних населених пунктів в Україні зменшилось на 14 од.

В умовах економічної нестабільності й демографічної кризи відбувається трансформація ринку праці в сільській місцевості: зменшується кількість і змінюється структура зайнятого сільського населення (табл. 2.3).

У сільському господарстві разом із лісовим і рибним господарствами нині зосереджено найбільше – до 40 % зайнятого сільського населення, або майже 2 млн осіб. У торгівлі на кінець 2019 р. працювало 11,3 %, промисловості – 1,7, будівництві – 7,6 % зайнятого сільського населення тощо. Разом із міським населенням, яке зайняте в сільському, лісовому й рибному господарствах, тут зайнято 2,3 млн осіб, у тому числі формальна зайнятість у формальному секторі аграрної економіки становить понад 815 тис. осіб. З них 92,7 % працюють у підприємствах і 7,3 % – у ФОП.

О. Я. Кравчук і О. Д. Витвицька трансформацію ринку праці визначають як послідовний процес змін і впливу відтворення й використання праці; збалансування пропозиції та попиту на робочу силу; динамічні зміни у сфері використання робочої сили; посилення взаємозалежності національних ринків праці тощо. Трансформація ринку праці призводить до формування нових пропорцій у зайнятості на макrorівні, супроводжується реструктуризацією і модернізацією виробництва на мікрорівні. Трансформація ринку праці – це система динамічних соціально-економічних змін, які створюють нову якість відтворення робочої сили.

Таблиця 2.2

Показники природного й міграційного руху населення України, тис. осіб*

Показник	Р і к									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019/ 2014, ±			
Кількість народжених, тис. осіб	465,9	411,8	397,0	364,0	335,9	308,8	-157,1			
З них у міських поселеннях	304,2	266,1	258,7	237,9	220,1	202,6	-101,6			
у сільській місцевості	161,7	145,7	138,3	126,1	115,8	106,2	-55,5			
Кількість померлих, тис. осіб	632,3	594,8	583,6	574,1	587,7	581,1	-51,2			
З них у міських поселеннях	391,7	358,8	354,6	350,6	363,7	362,6	-29,1			
у сільській місцевості	240,6	236,0	229,0	223,5	224,0	218,5	-22,1			
Природний приріст, зменшення (-) населення, тис. осіб	-166,4	-183,0	-186,6	-210,1	-251,8	-272,3	-105,9			
З них у міських поселеннях	-87,5	-92,7	-95,9	-112,7	-143,6	-160,0	-72,5			
у сільській місцевості	-78,9	-90,3	-90,6	-97,4	-108,2	-112,3	-33,4			
Природний приріст, зменшення (-) на 1000 осіб населення, осіб	-3,9	-4,2	-4,4	-5,1	-6,1	-6,6	-2,7			
Природний приріст, зменшення (-) на 1000 осіб міського населення, осіб	-3,0	-2,8	-3,2	-3,8	-4,9	-5,5	-2,5			
Природний приріст, зменшення (-) на 1000 осіб сільського населення, осіб	-5,9	-6,7	-6,8	-7,4	-8,3	-8,7	-2,8			
Сумарний коефіцієнт народжуваності на 1 жінку, осіб	1,498	1,506	1,466	1,374	1,301	1,228	-0,270			
Сумарний коефіцієнт народжуваності на 1 міську жінку, осіб	1,351	1,388	1,361	1,283	1,220	1,155	-0,196			
Сумарний коефіцієнт народжуваності на 1 сільську жінку, осіб	1,827	1,710	1,642	1,522	1,427	1,341	-0,486			
Міждержавний міграційний приріст, зменшення (-) населення, тис. осіб	21,1	9,3	7,8	8,1	15,1	18,2	-2,9			
Кількість сільських населених пунктів, од.	28388	28385	28377	28378	28376	28376	-12			
Кількість смт, од.	885	885	885	883	883	883	-2			

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Таблиця 2.3

Структура зайнятості сільського населення*

Показник	Р і к						2019 / 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Зайняте сільське населення у віці 15-70 років, тис. осіб	5292,4	5134,2	5098,4	5047,1	5089,2	5163,5	-128,9
Зайняте сільське населення за видами економічної діяльності, %:							
с/г, л/г, р/г	42,5	41,2	41,7	41,2	39,7	37,3	-5,2
промисловість	10,8	10,5	9,9	10,2	10,8	11,7	0,9
будівництво	6,2	6,4	6,4	6,5	6,9	7,6	1,4
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	9,3	9,9	10,0	10,5	10,8	11,3	2,0
транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність	4,9	5,1	5,0	4,7	4,7	4,6	-0,3
тимчасове розміщування й організація харчування	1,2	1,5	1,6	1,5	1,6	1,9	0,7
інші види економічної діяльності	25,1	25,4	25,4	25,4	25,5	25,2	0,1
Зайняте сільське населення в с/г, л/г, р/г, тис. осіб	2249,3	2115,3	2126,0	2079,4	2020,4	1926,0	-323,3
У т. ч. формальна зайнятість у формальному секторі	637,8	648,8	708,8	710,3	686,2	628,3	-9,5
Зайняте міське населення (міста й смт) у с/г, л/г, р/г, тис. осіб	421,8	395,8	413,6	411,0	417,1	342,4	-79,4
У т. ч. формальна зайнятість у формальному секторі	221,3	202,2	213,6	225,9	232,1	186,7	-34,6
Формальна зайнятість у формальному секторі с/г, л/г, р/г України, тис. осіб	859,1	851,0	922,4	936,2	918,3	815,0	-44,1
У т. ч., %:							
у підприємствах	85,8	93,0	93,2	93,4	92,8	92,7	6,9
у фізичних осіб-підприємців	14,2	7,0	6,8	6,6	7,2	7,3	-6,9

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

У результаті трансформації ринку праці в національній економіці впроваджені нові форми й методи господарювання, суб'єкти різних форм власності, створено конкурентне середовище, функціонує ринкова інфраструктура, відбулася демократизація виробництва при збереженні державних регуляторів, залучається іноземний капітал та створюються спільні підприємства тощо [100, с. 9-36].

У розрізі професійних груп зайнятість сільського населення наведено в таблиці 2.4. Протягом 2014-2019 рр. рівень зайнятості сільського населення стабілізувався на рівні 54-56 %. У 2019 р. вони переважно працювали за найпростішими професіями (37,3 %), операторами технологічного обладнання й устаткування (11,7), кваліфікованими робітниками з інструментом (10,5), збільшується зайнятість сільського населення у сфері торгівлі й послуг (14,9 %). Тоді як в містах за найпростішими професіями працює лише 9,4 %, а керівниками (менеджерами) – 9,9, професіоналами й фахівцями – 34,5 % тощо [111-112]. Трансформація ринку праці в сільській місцевості свідчить про зміну кон'юнктури на користь більш кваліфікованої робочої сили.

За період 2014-2019 рр. кількість безробітного сільського населення коливається в межах 493-558 тис. осіб. (табл. 2.5).

Головними причинами безробіття є: звільнення за власним бажанням і за угодою сторін (30,2 %) і сезонний характер роботи (18,6 %). Остання причина зумовлена тим, що сучасний формальний сектор аграрної економіки переважно спрямований на виробництво рослинницької продукції (вирощування пшениці, кукурудзи, соняшнику, сої), що залежить від природно-кліматичних умов. Велика частка серед безробітних селян припадає на одружених людей. Адже наявність сім'ї додатково вимагає часу на ведення сільського домогосподарства, догляд за дітьми (у багатьох селах відсутні дитячі садки) тощо.

Рівень зайнятості сільського населення та їх зайнятість за професійними групами*

Показник	Р і к								2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019			
Рівень зайнятості сільського населення, %	55,9	55,1	54,9	54,4	55,0	56,2			0,3
Зайняте сільське населення, тис. осіб	5292,4	5134,2	5098,4	5047,1	5089,2	5163,5			-128,9
За професійними групами сільське населення, %:									
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	3,6	3,6	3,4	3,4	3,9	4,0			0,4
професіонали	8,3	8,8	8,8	8,5	8,4	8,7			0,4
фахівці	8,5	8,4	8,3	8,3	8,7	8,3			-0,2
технічні службовці	2,2	2,2	2,0	1,9	1,9	2,2			0,0
працівники сфери торгівлі та послуг	13,2	13,6	14,1	14,2	14,1	14,9			1,7
кваліфіковані робітники с/г, л/г, р/г	2,2	2,0	1,8	1,9	1,7	2,4			0,2
кваліфіковані робітники з інструментом	10,0	10,6	10,3	9,7	10,0	10,5			0,5
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	11,7	12,2	11,9	11,8	12,1	11,7			0,0
найпростіші професії	40,4	38,7	39,4	40,2	39,3	37,3			-3,1

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Таблиця 2.5

Причини безробіття сільського населення*

Показник	Р і к								2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2014, ±	
Безробітне сільське населення (за методологією МОП), тис. осіб	558,2	533,3	550,3	555,1	515,5	492,9			-65,3
У т. ч. за причинами незайнятості, %: економічні причини	16,3	18,8	16,2	17,5	15,8	17,6			1,3
за власним бажанням, за угодою сторін	24,4	20,1	24,2	22,5	27,2	30,2			5,8
закінчення строку контракту або договору найму	10,1	9,1	9,8	11,3	13,3	12,0			1,9
закінчення загальноосвітніх та ЗВО	20,7	21,1	18,5	14,4	12,7	10,3			-10,4
домашні (сімейні) обов'язки	6,3	4,7	5,3	5,9	4,2	3,3			-3,0
демобілізація з військової строкової служби	0,6	0,7	1,6	1,1	1,3	1,6			1,0
стан здоров'я, оформлення пенсії	1,0	0,7	1,4	1,7	0,7	2,6			1,6
сезонний характер роботи	15,7	20,1	18,3	20,5	20,1	18,6			2,9
інші причини	4,9	4,7	4,7	5,1	4,7	3,8			-1,1
У т. ч. за шлюбним станом, %: одружені	43,0	47,1	50,4	49,6	54,0	47,7			4,7
ніколи не перебували в шлюбі	46,7	41,9	39,3	39,1	33,1	34,8			-11,9
розлучені	8,4	9,4	9,1	9,8	11,6	14,4			6,0
удові	1,9	1,6	1,2	1,5	1,3	3,1			1,2

* Складено за даними Держстату України.

Відсутність вищої освіти негативно впливає на стан безробіття населення (табл. 2.6). Головними джерелами інформації для пошуку робочих місць на ринку праці в сільській місцевості залишаються наступні: 1) державна служба зайнятості; 2) особисті зв'язки. В останні роки простежується зменшення безробітного населення, яке працювало в сільському, лісовому й рибному господарствах.

Інформацію про кон'юнктуру ринку праці на селі подано в таблиці 2.7.

За період 2014-2019 рр. кількість зареєстрованого безробіття серед сільського населення зменшилася на 54,2 тис. осіб, або на 30,9 %, і становить 121,4 тис. осіб станом на 01.10.2019 р. [111-112]. Кількість осіб, які працювали в сільському, лісовому й рибному господарствах, становить близько 90 тис. осіб. Серед усіх галузей економіки в сільському господарстві сформувалася найгірша кон'юнктура ринку праці – найбільше навантаження зареєстрованих безробітних на одну відкриту вакансію в галузі.

У сільськогосподарських підприємствах, на жаль, простежується велика плінність кадрів, сезонність виробництва продукції та перевищення пропозиції робочої сили над попитом на ринку праці в сільському господарстві. *Для розвитку СТС в сільській місцевості потрібно підтримувати розвиток агропромислової інтеграції всередині сільськогосподарських підприємств, виробничих об'єктів харчової і переробної промисловості тощо.*

Потрібно посилити інформаційну й посередницьку функції ринку праці й забезпечити належне інформування сільського населення через пресу, оголошення, Інтернет, соціальні комунікації тощо. У протилежному випадку матимемо продовження активної міграції сільського населення в інші країни світу та урбанізацію всередині країни, погіршення трудового потенціалу в аграрній сфері.

Таблиця 2.6

Освіта безробітного сільського населення та джерела інформації пошуку роботи*

Показник	Р і к							2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019/ 2014, ±	
Безробітне сільське населення (за методологією МОП), тис. осіб	558,2	533,3	550,3	555,1	515,5	492,9	-65,3	
У т. ч. за освітою:								
повна вища	69,9	60,1	67,7	65,1	55,8	55,4	-14,5	
базова вища	8,8	10,5	7,6	5,9	8,6	8,6	-0,2	
неповна вища	82,6	85,8	82,5	73,8	70,4	79,8	-2,8	
професійно-технічна	189,7	187,1	197,3	214,2	184,6	165,8	-23,9	
повна загальна середня	177,8	160,8	180,9	169,8	174,0	153,0	-24,8	
базова загальна середня	27,9	28,0	12,1	24,1	21,8	30,3	0,9	
початкова загальна, немає освіти або не вказана	1,5	1,0	2,2	2,2	0,3			
Безробітні селяни, які шукали роботу, намагались організувати власну справу, тис. осіб	543,8	518,0	532,2	541,2	495,6	473,8	-70,0	
У т. ч. за способами пошуку роботи, %:								
через пресу (оголошення)	8,1	6,4	6,1	8,3	4,8	2,6	-5,5	
через Інтернет	4,5	5,1	7,2	7,2	5,5	8,2	3,7	
особисті зв'язки	43,4	41,1	38,1	33,6	34,7	32,3	-11,1	
звертався(лася) безпосередньо до адміністрації (роботодавця)	8,6	10,4	8,6	7,1	6,8	8,3	-0,3	
звертався(лася) до державної служби зайнятості	33,6	35,5	38,7	42,7	46,5	47,6	14,0	
звертався(лася) до приватної фірми з працевлаштування	0,9	1,1	0,8	0,6	1,7	0,9	0,0	
інше	0,9	0,4	0,5	0,5	0,0	0,1	-0,8	
Безробітне населення (за методологією МОП), яке раніше працювало в с/г, л/г, р/г, тис. осіб:	141,9	144,7	152,1	169,5	165,2	149,8	7,9	
сільське	50,1	40,9	41,5	40,9	24,8	59,4	9,3	
міське								

* Складено за даними Держстату України.

Таблиця 2.7

Кількість зареєстрованих безробітних і вакансій*

Показник	Р і к								2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2019	
Безробітне сільське населення, зареєстроване в Державній службі зайнятості, тис. осіб	175,6	172,5	166,1	151,8	131,8	121,4			-54,2
Безробітне населення, яке раніше працювало в с/г, л/г, р/г, тис. осіб	112,6	102,9	90,9	92,1	87,6
Кількість вакансій у с/г, л/г, р/г, тис. од.	1,6	1,2	1,5	2,2	2,5	5,1 ¹			3,5
Навантаження на 1 вакансію, осіб: с/г, л/г, р/г	69	87	59	41	35
промисловість	10	12	6	4	3
будівництво	11	10	4	4	3
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	15	15	8	6	5
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5	6	3	3	2
тимчасове розміщування й організація харчування	16	12	7	5	4
інформація та телекомунікації	27	24	12	10	7
фінансова та страхова діяльність	33	94	26	19	12
освіта	6	6	4	3	2
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4	6	4	3	3
Навантаження на 1 вакансію в Україні, осіб	14	19	11	7	6	6			-8

¹ Станом на 01.10.2020 р.

* Складено за даними Держстату України.

Так, лише за 2015-2017 рр. із сільської місцевості виїжджали на заробітки за кордон 639,8 тис. осіб, з яких повернулися лише 38,7 %. Найбільше сільських трудових мігрантів виїхали до таких країн: Польща (39,5 %), Росія (19,3), Італія (15,4), Чехія (13,7 %) [110]. Найменше серед селян – трудових мігрантів тих, хто має вищу освіту (лише 22 %), що підтверджує аргументацію розвитку вищої аграрної освіти й науки та необхідність забезпечення ширшого доступу до неї випускників сільських шкіл, аграрних технікумів і коледжів, щоб убезпечити країну в майбутньому від втрати людського капіталу на селі та трудового потенціалу в аграрній сфері.

Серед трудових мігрантів – селян лише 58,7 % мали офіційні дозволи на роботу, інші працювали без трудових гарантій і соціального пакету. Із загальної сукупності сільського населення, яке мігрувало за кордон, 50,5 % працювали за найпростішими професіями, 22,2 – кваліфікованими робітниками із інструментом та 6,7 % – робітниками з обслуговування устаткування. До виїзду за кордон із 620,6 тис. селян, які були зайняті в певній галузі національної економіки, кожний шостий працював у сільському господарстві – 109,9 тис. осіб, або 17,7 %, із 655 тис. осіб міського населення – 66,3 тис. осіб, або 10,1 %, що разом становить 176,2 тис. українських громадян.

Досліджуючи міжнародний ринок праці, С. П. Калініна й інші, стверджують, що від еміграції країна-донор несе великі втрати, перш за все, коштів, вкладених у підготовку кадрів. Вітчизняний ринок праці втрачає інтелектуальну еліту, потенціал якої слугує основою економічного розвитку економіки. Країна-донор втрачає перспективи майбутнього розвитку. Така ситуація вимагає вдосконалення міграційної політики держави, що має відбуватись на засадах програмно-цільового макроекономічного регулювання розвитку національного ринку праці з урахуванням особливостей перебігу міжнародних міграційних процесів на етапі глобалізації. Вона базується на прогнозуванні трансформацій трудових ресурсного забезпечення в системі новітнього міжнародного розподілу праці в умовах глобалізації [147].

З метою раціонального використання трудових ресурсів села необхідно максимально переорієнтувати державну матеріальну, фінансову, організаційно-дорадчу підтримку з галузевого на територіальний принцип. Надати пріоритет облаштуванню виробничої та соціальної інфраструктури в сільській місцевості, що простежується нині при формуванні спроможних ТГ, а також урахувати критерій такої спроможності як рівень безробіття за методологією МОП на рівні не більше середнього в країні – 9-10 % (з перспективою його зменшення за 10 років до 4-4,5 % – показник високорозвинених країн Європи).

Слід розробити національну програму (підпрограму) заходів розвитку трудового потенціалу сільських територій, урахувавши світові й внутрішні тенденції розвитку сільського й лісомисливського господарства, рибальства й рибництва, харчових і переробних підприємств та інших видів діяльності, які можуть ефективно функціонувати в сільській місцевості. Потрібно створити умови розвитку малого й середнього бізнесу, зокрема активізації фермерського й кооперативного руху в сільській місцевості тощо.

Слід удосконалити соціальне й пенсійне страхування сільськогосподарських працівників. Наприклад, слід увести поправочні коефіцієнти для пенсіонерів різних галузей економіки, оскільки при однакових трудових зусиллях і стажу пенсії мають диференціацію. Актуальним є питання розробки мотивуючої системи оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, працівників адміністративних інституцій розвитку сільських територій до трудової активності протягом всього трудового життя з формуванням відповідних цілей і умов їх досягнення в коротко-, середньо- й довгостроковій перспективах.

Зважаючи на стан демографічних процесів у сільській місцевості, необхідно науково обґрунтувати перспективи розвитку сільської поселенської мережі, зокрема в сучасних умовах децентралізації управління розвитком громад. Урахувати при цьому стан і відповідність соціально-побутової сфери в сільській місцевості. Слід удосконалити нормативну базу розвитку соціальної відповідальності агробізнесу, розробити рекомендації розвитку різних

організаційно-правових форм господарювання та прийнятні форми зайнятості в аграрній сфері. Адже в подальшому від цього буде залежати пенсійне забезпечення селян (трудовий стаж), їх соціальне страхування, наповнення місцевих бюджетів сільських і селищних рад тощо [138; 148-149].

На даний час формальний сектор аграрної економіки перестав бути головним місцем прикладання праці на селі. З'являються нові господарські одиниці в сільській місцевості, переробні й харчові підприємства, логістичні компанії, проте їх замало для того, щоб забезпечити роботою всіх селян працездатного віку. Зважаючи на це, збільшується міграція сільського населення в міста, інші регіони й країни, поширеним явищем є маятникова трудова міграція. У зв'язку із цим погіршився добробут селян, втрачаються кваліфіковані кадри на селі, порушується суспільна рівновага й посилюється соціальна напруга на селі.

Визначально на стан зайнятості у формальному секторі аграрної економіки вплинув спад виробництва у тваринництві, диспаритет цін на промислову й сільськогосподарську продукцію, недосконалість фінансово-кредитної політики й державної підтримки агроформувань. Унаслідок цього загострилися існуючі соціально-економічні проблеми розвитку сільських територій. Перспективи розвитку сфер зайнятості, їх диференціація, формування трудового потенціалу в сільській місцевості потребують поглибленого дослідження [150-151].

Сьогодні в наукових, офіційних і публіцистичних публікаціях можна зустріти аналітичні дані зайнятості населення в економіці, у розрізі галузей, проте мало хто звертає увагу на їх істинність і методичні аспекти. У процесі аналізу трудової активності населення в сільському господарстві дуже важливим є оперування максимально точними й достовірними даними, оскільки це стосується головного предмета аграрних СТВ і розвитку сільських територій.

Згідно з довідниковим виданням [97] сукупність зайнятих на ринку праці включає дві основні категорії: 1) наймані працівники (легально працюють та

отримують за це винагороду; мають робочі місця, але не працюють, зберігаючи формальний зв'язок зі своїм робочим місцем; перебувають у неоплачуваній відпустці, але залишаються у штаті підприємств; учні, студенти, які отримують заробітну плату; військовослужбовці як кадровий персонал і строкової служби); 2) зайняті у власному підприємстві, самозайняті (протягом певного періоду виконували будь-яку роботу з метою отримання прибутку чи певних інших винагород; мають підприємство, але не працюють із певних причин; роботодавці, особи, що зайняті у власних підприємствах, члени їхніх родин, які працюють без винагороди; особи, що зайняті виробництвом матеріальних благ і наданням послуг для споживання).

Не зовсім зрозумілим є згадування про працівників, які мають робочі місця й не працюють. В економічній енциклопедії (2000 р.) зазначено, що зайнятість населення – це діяльність людей, спрямована на задоволення особистих і суспільних потреб, яка є, як правило, джерелом доходу; виробниче відношення, що виражає залучення робочої сили до сукупної праці суспільства. Для більшості населення зайнятість виступає головним джерелом доходів, від її характеру та сфери залежать інтереси людини, її соціальний статус і спосіб життя [21].

Позитивним фактом є прийняття Закону України «Про зайнятість населення», який вступив у силу з початку 2013 р. У законі та підзаконних нормативних актах з'явилося багато нормативних «новел», зокрема: розширено перелік державних гарантій у сфері працевлаштування; надання додаткових можливостей (ваучер у вартісному еквіваленті до 10 прожиткових мінімум для працездатних осіб) для покращення освітньої складової неконкурентоспроможної робочої сили на ринку праці (це дуже важливо для людей середнього віку); регулювання діяльності рекрутингових компаній; підтримка матеріальною допомогою при частковому безробітті; надання пільг і преференцій для роботодавців, які створюють нові робочі місця й підвищують персоналу заробітну плату; сприяння зайнятості молоді в сільській місцевості тощо [152].

Юридично зайнятість трактується як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. Тобто трактування практично відображає те, що зазначено в методологічних поясненнях статистичного обліку щодо кількості зайнятого населення [105].

Особу, яку згідно зі статистичною методологією і соціологічного опитування віднесли до категорії зайнятої, не завжди означає, що вона має офіційне робоче місце, сплачує грошові внески (ЄСВ) у державні позабюджетні фонди тощо. Тому з категорією «зайнятість населення» слід бути обережним при її використанні, особливо при аналізі динаміки та встановлення тенденцій розвитку СТВ у сільському господарстві, у сільській місцевості, де багато людей працездатного віку зайняті в неформальному секторі економіки.

Згідно зі статистичною методологією зайнятими в Україні вважаються особи віком 15-70 років (цей віковий період відповідає міжнародному статистичному обліку й періоду активної трудової діяльності людини), які впродовж обстежуваного тижня: 1) працювали хоча б 1 год за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно в підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в ОСГ з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності; 2) були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Зважаючи на такі умови статистичного обліку зайнятості, можна з упевненістю сказати, що практично й очевидно всі селяни зазначеного вище віку (15-70 років) є зайнятими, оскільки, принаймні, вони точно у власному домогосподарстві щотижня працюють понад 1 год, виробляють, реалізують,

обмінюють вироблену продукцію. Тут є проблема в реєстрації статусу зайнятості населення, оскільки *показник мінімальної кількості годин зайнятості є недостатнім для об'єктивної і достовірної оцінки трудової активності. Потрібно переглянути критерії віднесення до зайнятих* [153]. Із цим погоджуються й інші вчені [154, с. 72].

Нині статистичний облік проводиться за видами економічної діяльності й дані оприлюднюються в більшості випадків у сільському господарстві разом із лісовим господарством, мисливством та пов'язаними з ним послуги. У статистичних збірниках і щорічниках можна зустріти інформацію по сільському господарству разом з мисливством без лісового господарства. Проте, зважаючи на організаційні, технологічні й інші відмінні особливості цих напрямів діяльності, варто окремо висвітлювати дані по сільському, лісовому, мисливському й рибному господарствах. Інколи дані представляються додатково ще з рибальством і рибництвом, але, зважаючи на їх невеликі значення, за допомогою цих даних можна проводити аналіз стану розвитку сільського господарства.

Зручнішим для оцінки трудової активності сільського населення є показник кількості найманих працівників, роботодавців, підприємців, тобто платників ЄСВ, які мають відповідний соціальний пакет (табл. 2.8). Саме його необхідно брати до уваги при оцінці стану розвитку аграрних СТВ у підприємствах, на громадському, обласному й загальнодержавному рівнях.

Абсолютний показник кількості найманих працівників на селі в останній досліджуваний рік підвищився до 3,6 млн осіб, із них у сільських видах трудової діяльності (сільське, лісове, мисливське, рибне господарства) формально працює 628,3 тис. осіб, або 14,1 % (кожний 7-й) офіційно працюючих сільських мешканців (платник ЄСВ і застрахований у позабюджетних соціальних фондах). Для порівняння: на початку 1990-х років в сільському господарстві працювало понад 4 млн осіб, на початку ХХ ст. – понад 2 млн осіб [105].

Таблиця 2.8

Інформація про зайнятість сільського населення за статусом роботи та потребою робочих місць на селі*

Показник	Р і к							2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	
Зайняте сільське населення, тис. осіб	5292,4	5134,2	5098,4	5047,1	5089,2	5163,5	-128,9	
У т. ч. за статусом зайнятості: наймані працівники	3530,0	3511,8	3512,8	3467,4	3511,5	3599,0	69,0	
роботодавці	47,6	46,2	40,8	25,2	35,6	51,6	4,0	
самозайняті (розрахунково: ФОП)	880,5	929,2	896,5	856,7	838,3	818,4	-62,1	
самозайняті (СДГ, ОСГ)	797,3	616,2	622,8	672,6	668,2	673,9	-123,4	
безкоштовно працюючі члени сім'ї	37,0	30,8	25,5	25,2	35,6	20,6	-16,4	
Формальна зайнятість сільського населення у формальному секторі с/г, л/г, р/г, тис. осіб	637,8	648,8	708,8	710,3	686,2	628,3	-9,5	
У % до всього зайнятого сільського населення	12,1	12,6	13,9	14,1	13,5	12,2	0,1	
Кількість платників ЄСВ у сільській місцевості (розрахунково), тис. осіб	4458,1	4487,2	4450,1	4349,3	4385,4	4469,0	10,9	
У % до зайнятого сільського населення	84,2	87,4	87,3	86,2	86,2	86,5	2,3	
Кількість пенсіонерів у сільській місцевості, тис. осіб	3784,0	3751,4	3633,8	3689,8	4465,1	4374,0	590,0	
Припадає платників ЄСВ на 1 пенсіонера в сільській місцевості, осіб	1,18	1,20	1,22	1,18	0,98	1,02	-0,2	
Сільське населення віком 15-70 років, яке не забезпечене роботою і соціальним страхуванням (розрахунково), тис. осіб	1392,5	1180,3	1198,6	1252,9	1219,3	1187,4	-205,1	
У т. ч. безробітне сільське населення (за методологією МОП)	558,2	533,3	550,3	555,1	515,5	492,9	-65,3	

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Із загальної кількості зайнятого сільського населення (понад 5 млн осіб) питома вага найманих працівників, роботодавців і ФОП (платники ЄСВ, мають соціальний захист, набувають трудовий стаж і матимуть пенсійне забезпечення) становила 86,5 % у 2019 р., або 4,5 млн осіб. Для порівняння: у містах – більше 96 %. Таким чином, більше 600 тис. осіб зайнятого сільського населення працюють лише у власних домогосподарствах (ОСГ), у тіньовій торгівлі агропродовольчою та іншою продукцією, будівництві, вахтовим методом їздять на заробітки за кордон тощо.

До 2019 р. чисельність платників ЄСВ зменшилась на селі до 4,5 млн осіб. Зважаючи на це, у сільській місцевості тепер на 1 пенсіонера припадає розрахунково 1,02 платника ЄСВ, тоді як у місті – 1,58, країні – 1,36. Таке співвідношення зумовлює збільшення дефіциту коштів у Пенсійному фонді України. Таким чином, на селі посилюється соціальна напруга, оскільки гостро відчувається дефіцит робочих місць, від чого залежить добробут родин, отримання відповідної якості соціальних послуг тощо.

Тому для з'ясування чисельності сільського населення, яке не забезпечене формальною роботою і/або власною справою (підприємництво), відповідним соціальним страхуванням, ідентифіковано такі 3 категорії сільського населення:

- 1) безробітне сільське населення за методологією МОП;*
- 2) незастраховане самозайняте сільське населення (без «відкритої» трудової книжки й соціального захисту – тіньова зайнятість);*
- 3) безкоштовно працюючі члени сім'ї в підприємствах.*

За досліджуваний період чисельність сільського населення, яке потребує офіційних робочих місць і не застраховане в позабюджетних соціальних фондах, незначно змінювалась і становить на кінець 2019 р. 1187,4 тис. осіб. У містах України такий показник становить 1441,4 тис.

осіб [112]. Потрібно всі зусилля державних посадових осіб, науковців і практиків спрямовувати на забезпечення належною роботою та відповідними доходами ці категорії селян. При цьому необхідно узгодити зі станом розвитку аграрного й іншого секторів національної економіки, ємкістю внутрішнього ринку товарів і послуг, станом розвитку сільських територій [155].

Такі розрахунки й аналіз актуалізують необхідність формування балансів трудових ресурсів країни, областей, сільських громад для обґрунтування стратегічних напрямів і практичних заходів їх ефективного використання в галузях економіки (табл. 2.9). Прогнозовані дані на 2021 р. сформовані на основі середньорічних темпів динаміки показників (у %) за 2014-2019 рр.

Таблиця 2.9

Баланс трудових ресурсів сільських територій*

Показник	01.01.2020 р.	Прогноз на 2021 р.
Зайняте сільське населення, тис. осіб	5163,5	5123,7
У т. ч. працівники й підприємці в сільській місцевості (платники ЄСВ), тис. осіб	4469,0	4454,6
Сільське населення, яке потребує офіційних робочих місць, тис. осіб	1187,4	1161,0
У т. ч.:		
безробітне населення	492,9	485,5
самозайняті (не платники ЄСВ)	673,9	654,6
безкоштовно працюючі члени сім'ї	20,6	20,9
Гіпотетичні стратегічні напрями додаткового забезпечення формальної зайнятості сільського населення, тис. осіб:		
середньотоварні СГП		200-400
ФГ		200-300
підприємства харчової і переробної промисловостей		100-300
інші види діяльності		100-200

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Для достовірної оцінки формальної трудової активності населення в аграрній сфері розраховано кількість платників ЄСВ, що слід брати до уваги при аналізі розвитку СТВ у галузі (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Кількість працівників сільськогосподарських підприємств і їх питома вага в економіці країни*

Показник	Р і к							2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	
Кількість найманих працівників с/г і м/г¹, тис. осіб	530,9	502,7	515,0	490,9	481,4	463,2	463,2	-67,7
ФГ, тис. од.	43,1	43,7	44,4	45,0	45,7	46,9	46,9	3,8
Члени й наймані працівники ФГ (розрахунково), тис. осіб	86,2	87,4	88,8	90,0	91,4	93,8	93,8	7,6
Разом працівників – платників ЄСВ в с/г (СГП, ФГ)	610,7	583,6	597,5	574,5	561,2	557,0	557,0	-53,7
Середньооблікова кількість штатних працівників СГП¹, тис. осіб	458,0	417,1	410,0	405,0	391,0	382,9	382,9	-75,1
У т. ч. за формами господарювання, %:								
державні підприємства	3,1	3,3	3,3	3,1	2,8	2,8	2,8	-0,3
комунальні підприємства	0,5	0,6	0,5	0,3	0,3	0,4	0,4	-0,1
акціонерні товариства	6,5	5,7	6,1	6,1	5,2	5,5	5,5	-1,0
товариства з обмеженою відповідальністю	53,7	55,0	53,1	53,9	54,0	54,3	54,3	0,6
філії (інші відокремлені підрозділи)	4,9	5,2	5,1	5,2	4,2	3,5	3,5	-1,4
приватні підприємства	14,6	14,0	15,3	15,0	15,2	17,0	17,0	2,4
державна організація (установа, заклад)	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	0,9	0,9	-0,1
інші організаційно-правові форми	15,7	15,2	15,6	15,3	17,3	15,6	15,6	-0,1
Питома вага штатних найманих працівників СГП в економіці країни, %	5,1	5,2	5,2	5,3	5,1	5,1	5,1	0,0
Питома вага зайнятого населення в с/г, л/г, р/г в економіці країни, %	17,1	17,5	17,6	17,7	18,0	18,2	18,2	1,1

¹ Тут і далі в таблиці підприємства, установи, організації з кількістю працівників 10 і більше осіб.

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Протягом останніх років чисельність працівників у формальному секторі сільського господарства має тенденцію до зменшення й на кінець 2019 р. становить 463,2 тис. осіб, з них штатними працівниками є 382,9 тис. осіб, решта – це позаштатні працівники (за договорами та сумісництвом). Найбільше працівників у досліджуваному періоді працювало в ТОВ і ПП, відповідно, 53-55 % та 14-17 %. Простежується позитивна тенденція до збільшення ФГ. У загальному підрахунку кількість працівників середньо- й великотоварних підприємств, членів і працівників ФГ, що є платниками ЄСВ, у 2019 р. розрахунково становила лише 557 тис. осіб.

У загальній сукупності штатних працівників України в сільськогосподарських підприємствах протягом досліджуваного періоду працює лише 5,1-5,3 % (довідково: у 1960 р. – 32,7 %, у 1970 р. – 26,1, 1980 р. – 20,7, 1990 р. – 17,1, 1995 р. – 17,8, 2000 р. – 13,6, 2005 р. – 6,9 % [105; 129-136]). Тоді як в сільських видах господарської діяльності (сільське, лісове й рибне господарства) зосереджено до 18 % зайнятого населення країни. Це пояснюється тим, що багато самозайнятого населення, яке втратило роботу, займаються обробітком присадибних земельних ділянок (городів і садів), утримують худобу й птицю для забезпечення своєї родини продуктами харчування та реалізації або обміну їх надлишків на продовольчих ринках (базарах).

Зважаючи на потенційну можливість збільшення зайнятості в аграрному секторі економіки, про що свідчить ретроспективний аналіз показників, можна й необхідно розширювати трудову участь сільського населення України у формальному аграрному секторі економіки, зокрема у ФГ, збільшення обсягів виробництва продукції в існуючих ФГ тощо. Для цього необхідно створювати відповідні (організаційні, фінансові, інфраструктурні) умови їх створення й функціонування.

Інформацію про відносні й абсолютні показники зайнятості населення та найманих працівників у сільському господарстві в розрізі областей наведено на рис. 2.1.

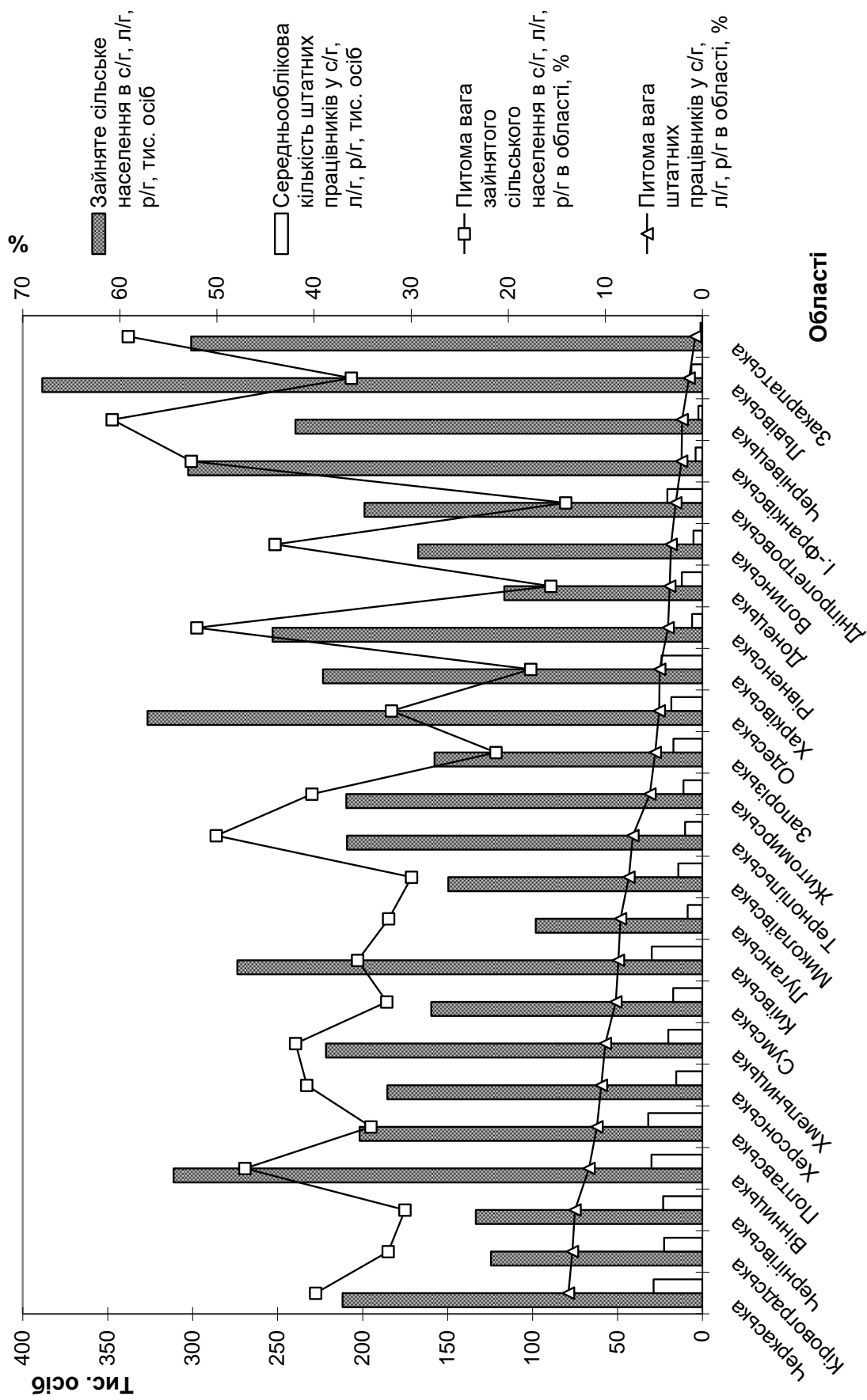


Рис. 2.1. Зайнятість населення й кількість найманих працівників у сільському господарстві в областях України у 2019 р.*

* Побудовано й розраховано за даними Держстату України.

Вагомий внесок розвитку сільського господарства на забезпечення офіційної зайнятості населення регіонів (показник – більше 10 %) простежується в Черкаській, Кіровоградській, Чернігівській, Вінницькій, Полтавській, Херсонській областях. Менші показники питомої ваги працівників аграрних підприємств області порівняно з республіканським значенням (до 5 %) зафіксовано у: Закарпатській, Львівській, Чернівецькій, Івано-Франківській, Дніпропетровській, Волинській, Донецькій, Рівненській, Харківській, Одеській і Запорізькій областях. Показник 5-10 % – у Житомирській, Тернопільській, Миколаївській, Луганській Київській, Сумській, Хмельницькій областях.

Якщо раніше в 50-80-х роках ХХ ст. спостерігався період індустріалізації економіки, то вивільнені селяни з колгоспів і радгоспів «поповнювали» трудові ресурси міст, галузей промисловості, будівництва, транспорту тощо, і, таким чином, соціальної напруги вдалося уникнути. Нині альтернативних робочих місць у сільській місцевості створюється дуже мало, що не може достатньою мірою забезпечити роботою всіх працездатних сільських мешканців, тому селяни на формальній і неформальній основі влаштовуються працювати в містах і за кордоном. Із загальної чисельності зайнятого сільського населення близько 25 % працюють за межами свого населеного пункту, з них майже кожний другий – в містах і селищах міського типу (маятникова зайнятість).

Такий стан справ із зайнятістю в сільській місцевості, зменшенням кількості найманих працівників як основи формування середнього класу на селі особливо в типових сільських (сільське, лісове, мисливське господарство й рибництво) видах економічної діяльності впливає на формування й використання трудового потенціалу сільських територій: простежується природне зменшення сільського населення в цілому й працездатного віку зокрема, погіршується їх культурно-освітня характеристика, стан обслуговування в закладах соціально-побутової та комунальної сфери тощо.

Нині дуже важливим є вдосконалення методичних засад оцінки й оприлюднення статистичної інформації про стан трудової активності сільського

населення, кількості найманих працівників і ФОП окремо в сільському господарстві, лісовому й мисливському господарстві, рибальстві й рибництві, інших галузях економіки. Саме такі дані формують баланс трудових ресурсів і слугують базою при обґрунтуванні проєктів державних цільових, регіональних і місцевих програм розвитку, призначення відповідальних виконавців, відповідних практичних заходів і їх фінансового забезпечення тощо.

У методиці статистичного обліку зайнятості населення країни слід збільшити мінімальну кількість годин критерію зайнятості (можливий варіант – 20 год) на тиждень, тобто до того показника, який встановлюється для найманих працівників у період фінансової кризи роботодавця (коли запроваджується режим неповного робочого часу, але не менше половини від норми робочого часу на термін, що не перевищує 6 місяців), ввести додатковий мінімальний показник-критерій доходу на рівні мінімальної заробітної плати в країні тощо [156-157].

Останнім часом загострились проблеми використання трудових ресурсів у сільській місцевості внаслідок невдалих економічних реформ. Це спричинило зменшення попиту на робочу силу, загострення відносин зайнятості. Найнижчий рівень оплати аграрної праці, відсутність збалансованості між трудовими ресурсами та робочими місцями на селі спричинили значне вивільнення працюючих із формального сектору аграрної економіки. Це зумовило звільнення найбільш працездатних, досвідчених і перспективних працівників із сільськогосподарських підприємств, що негативно позначається на соціально-економічному розвитку сільських територій і продовольчій безпеці країни тощо.

Формування позитивного ставлення до роботи на землі неможливе без забезпечення належного матеріального стимулювання. На сучасному етапі розвитку аграрної економіки актуальним питанням є підвищення рівня оплати праці як головного показника ЯТЖ сільськогосподарських працівників. Від оплати праці залежить стан трудової активності працівників і показники господарської діяльності сільськогосподарських підприємств [158-159].

2.2. Аналіз колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, організації та оплати праці в сільському господарстві

Стан аграрних СТВ має вагомий вплив на формування прийняттого середовища життєдіяльності в сільській місцевості. Рівень життя селян, розвиток сільської інфраструктури, демографічна ситуація на селі значною мірою залежать від колективно-договірного регулювання СТВ в сільському господарстві, нормативних положень організації та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, визначення соціальних стандартів і гарантій соціального та пенсійного забезпечення сільськогосподарських працівників тощо.

Таким чином, соціальне значення укладання колективних угод і договорів у сфері аграрної праці, формування дієвого механізму їх виконання й контролю підтверджує актуальність проведення аналізу колективно-договірного регулювання СТВ в сільському господарстві на всіх рівнях управління економікою України.

Більшість правових норм Генеральної угоди на 2010-2012 рр. лягли в основу Генеральних угод від 23.08.2016 р. і від 14.05.2019 р. [160]. Є оновлені нормативні позиції, зокрема зроблено акцент на таких заходах: підвищення конкурентоздатності товаровиробників; розвиток ланцюгів доданої вартості й внутрішнього ринку товарів; легалізація трудових відносин та збільшення економічної активності населення, скорочення нелегальної (тіньової) зайнятості населення; збільшення мінімальної заробітної плати, частки основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці до кінця 2016 р. до 62 %, до кінця 2017 року – до 64 %, а також пошук резервів збільшення до 2020 р. частки оплати праці у ВВП не нижче 60 %, а у структурі доходів населення – до 65 %; зростання середньомісячної заробітної плати в цілому на рівні, вищому за прогнозний ІСЦ тощо.

Ретроспективний аналіз виконання заходів Генеральних угод у 2014-2019 рр. засвідчив наступне. Простежується позитивна тенденція

виконання багатьох заходів угод, зокрема збільшуються рівень зайнятості й реальна середня заробітна плата, зменшується рівень безробіття тощо. У цей період за стабільного курсу валют зростають оборот роздрібною торгівлі в країні, ВВП і доходи населення тощо. Проте у 2016 р. мінімальна заробітна плата була меншою за визначену мінімальну межу, задекларовану в Генеральних угодах, а частка основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці ледь наближається до 60 % тощо.

У Генеральних угодах зовсім не згадується про розвиток СТВ у сільському господарстві, адже в сільській місцевості сьогодні простежується дуже критична ситуація із зайнятістю, формуванням трудових доходів, соціальним і пенсійним страхуванням в аграрних формуваннях. І це відбувається на фоні стрімкого ефективного розвитку агробізнесу: збільшення валового виробництва, експорту сільськогосподарської продукції і прибутків підприємств. Аграрний сектор економіки забезпечує нині до 20 % зайнятості населення, до 30 % ВВП та до 40 % експорту країни. Крім того, огляд більшості рішень, результатів засідань і інших матеріалів Національної тристоронньої соціально-економічної ради свідчать про її рекомендаційно-дорадчу діяльність у сфері соціального діалогу лише на державному й обласних рівнях України [161].

Тому на державному рівні регулювання СТВ варто врахувати невідповідність соціального, економічного й громадсько-політичного векторів розвитку СТВ у сільському господарстві. Необхідно запроваджувати дієві заходи економічної, інвестиційної, соціальної та аграрної політик для збільшення кількості найманих працівників і підтримки їх доходів у сільськогосподарських підприємствах завдяки розвитку трудомістких виробництв, забезпечити спільну участь суб'єктів агробізнесу та органів влади в інфраструктурному розвитку сільських територій (державно-приватне партнерство в ТГ) тощо.

Зважаючи на техніко-технологічні й організаційні особливості виробництва й умов праці в сільському господарстві, укладається відповідна

Галузева угода, правові норми якої регулюють виробничі відносини й СТВ зайнятості, організацію праці та міжкваліфікаційні співвідношення її оплати, соціальний захист працівників галузі тощо. Остання Галузева угода між Мінагрополітики, Федерацією роботодавців АПК та продовольства, Профспілкою працівників АПК була укладена на період 2014-2020 рр. (зі змінами). Її предметом є регулювання соціально-економічних і трудових відносин, встановлення прав і мінімальних гарантій для працівників сільського господарства.

У динаміці за останні два десятиліття позитивним явищем укладання Галузових угод у сільському господарстві є деталізація і конкретизація правових норм і практичних заходів покращення стану аграрних СТВ. Наприклад, збільшення мінімального розміру тарифної ставки робітника 1 розряду як базового показника формування тарифної сітки й схеми посадових окладів у розмірі не нижче 105 % розміру мінімальної заробітної плати у 2014-2016 рр. (раніше цей показник становив 102 %). А з 2017 р. цей показник встановлено на рівні не менше 115 % від прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Проте згідно зі встановленими гарантіями Галузевої угоди залишається низьким гарантований рівень оплати аграрної праці порівняно із затвердженими відповідними рівнями оплати праці в інших галузях національної економіки [162-165].

Суб'єкти аграрних СТВ домовилися сприяти розширенню сфери застосування праці в сільській місцевості, у тому числі за рахунок розвитку фермерства, малого й середнього бізнесу, зеленого туризму тощо. Тобто тепер сторони аграрних СТВ галузевого рівня виходять за рамки розвитку сільського господарства й мають сприяти розвитку несільськогосподарських видів малого й середнього бізнесу, оскільки, очевидно, це зменшить соціальну напругу в сільській місцевості, де відчутний великий дефіцит робочих місць.

Середню заробітну плату в сільському господарстві мають намір збільшити до середньої в економіці, а частку витрат на оплату праці в собівартості продукції довести до 30 %, забезпечувати житлом громадян, які

працюють у галузі. У сільськогосподарських підприємствах має запроваджуватися механізм захисту інтересів працівників у період масових звільнень (оплачуваний один робочий день на тиждень для пошуку нової роботи за 2 місяці до звільнення, вихідна допомога у разі досягнення певного стажу роботи тощо).

Ретроспективний аналіз виконання задекларованих головних соціально-трудових нормативних положень Галузевих угод у сільському господарстві за досліджуваний період 2014-2019 рр. засвідчив наступне (табл. 2.11).

На низькому рівні залишається показник кількості працівників у формальному секторі аграрної економіки – близько 500 тис. осіб, тоді як у 2000 р. їх налічувалося 2,8 млн, 2010 р. – понад 800 тис. осіб. Питома вага найманих працівників сільськогосподарських підприємств у загальній їх сукупності в країні стабілізувалася на рівні 5-5,5 %. Позитивною є тенденція збільшення середньої заробітної плати в галузі та наближення її до середньої в країні. Проте, незважаючи на стрімкий розвиток агробізнесу, в аналізований період залишилися невиконаними наступні намічені спільні заходи Галузевих угод суб'єктами СТВ у сільському господарстві:

- 1) збільшення зайнятості населення, робочих місць у сільському господарстві та зменшення рівня безробіття в сільській місцевості;

- 2) забезпечення регулярного підвищення кваліфікації та навчання керівників, професіоналів і фахівців сільськогосподарських підприємств;

- 3) доведення частки оплати праці до 30 % у структурі собівартості сільськогосподарської продукції;

- 4) підвищення рівня заробітної плати в сільському господарстві до середнього в країні;

- 5) активізація фермерського руху як напрям забезпечення зайнятості сільського населення, збільшення їхніх доходів тощо.

Таблиця 2.11

Основні показники виконання Галузевих угод регулювання соціально-трудових відносин
у сільському господарстві

Показник	Р і к							
	2014 ¹	2015	2016	2017	2018	2019	2019/ 2014, ±	
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8	
<i>Зайнятість населення</i>								
Зайняте населення в с/г, л/г, р/г, тис. осіб	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	3010,4	-81,0	
Частка від зайнятого населення країни, %	17,1	17,5	17,6	17,7	18,0	18,2	1,1	
Середньооблікова кількість штатних працівників у с/г, л/г, р/г², тис. осіб	518	479	473	468	453	440	-78	
У т. ч. в с/г	458	417	410	405	391	383	-75	
Частка від загальної кількості найманих працівників у країні, %	5,1	5,2	5,2	5,3	5,1	5,1	0,0	
Кількість працівників ФГ ³ , тис. осіб	86,2	87,4	88,8	90,0	91,4	93,9	7,7	
Питома вага працівників – платників ЄСВ у загальній сукупності зайнятого населення в с/г, л/г, р/г, %	19,5	19,7	19,6	19,5	18,5	17,7	-1,8	
<i>С.-г. виробництво</i>								
ВВП с/г (у фактичних цінах), млрд грн	371,2	544,2	637,8	707,8	847,6	842,8	471,6	
Частка ВВП с/г у загальному ВВП країни, %	23,4	27,4	26,7	23,7	23,8	21,2	-2,2	
Індекс ВВП с/г (у фактичних цінах), %	120,9	146,6	117,2	111,0	119,8	99,4	-21,5	
Питома вага: формального сектору аграрної економіки в с.-г. виробництві, %	56,5	60,2	60,7	60,5	62,8	63,1	6,6	
господарств населення в с.-г. виробництві, %	43,5	39,8	39,3	39,5	37,2	36,9	-6,6	

Продовження таблиці 2.11

<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8
Чистий прибуток (збиток) СГП, млрд грн	21,4	101,9	89,8	68,3	70,5	90,2	68,8
Питома вага прибуткових СГП, %	84,7	88,9	88,3	86,7	86,7	83,4	-1,3
Рівень рентабельності всієї діяльності СГП, %	9,3	30,4	24,9	16,5	14,2	16,1	6,8
Капітальні інвестиції в с/г, м/г, млрд грн	18,4	29,3	49,7	63,4	65,1	58,6	40,2
Індекс капітальних інвестицій у с/г, м/г, %	98,6	159,4	169,4	127,7	102,6	90,0	-8,6
<i>Оплата праці</i>							
Мінімальна основна заробітна плата в с/г, визначена Галузевою угодою, грн	1279	1447	1680	1840	2209	2417	1138
Відношення мінімальної основної заробітної плати в с/г до середньої в країні, %	36,8	34,5	32,4	25,9	24,9	23,0	-13,8
Середньомісячна заробітна плата в с/г, грн	2476	3140	3916	5761	7166	8738	6262
Відношення середньомісячної заробітної плати в с/г до середньої в країні, %	71,1	74,9	75,6	81,1	80,8	83,2	12,1
Частка оплати праці в собівартості с.-г. продукції, %	7,1	5,4	5,4	5,0	5,7	6,4	-0,7
Індекс заробітної плати в с/г, %	109,1	126,8	124,7	147,1	124,4	121,9	12,8
Перевищення або зменшення (-) індексу ВВП у с/г понад індекс заробітної плати в с/г, в.п.	11,8	19,8	-7,5	-36,1	-4,6	-22,5	-34,3

¹ Тут і далі в таблицях і на рисунках дані за 2014-2019 рр. подані без урахування АР Крим і ОРДЛО.

² Підприємства, установи, організації з кількістю працівників 10 і більше осіб.

³ Розрахунково (голова, члени й наймані працівники ФГ).

Складено й розраховано за даними Держстату України.

На галузевому рівні регулювання аграрних СТВ потрібно ретельніше підходити до обґрунтування заходів розвитку сільського господарства в контексті соціально-економічного розвитку сільських територій. Слід забезпечити раціональне землекористування в напрямі підвищення соціальної та екологічної ефективності використання сільськогосподарських угідь, а також збільшення робочої сили з розрахунку на одиницю земельної площі та належний контроль за сівозмінами й родючістю ґрунтів. Варто спрямовувати державну підтримку на розвиток ФГ, сільськогосподарської кооперації, будівництво (реконструкцію) тваринницьких комплексів тощо. Необхідно збільшувати державне замовлення підготовки й підвищення кваліфікації спеціалістів в аграрних ЗВО, що забезпечить формування й використання трудового потенціалу та впровадження інновацій у галузі.

Кількість укладених колективних трудових договорів на мікрорівні аграрної економіки та кількість працівників галузі, охоплених колективно-договірним регулюванням, має тенденцію до зменшення (табл. 2.12).

Це пояснюється значним зменшенням кількості найманих працівників у підприємствах протягом досліджуваного періоду та функціонуванням сільських домогосподарств населення, які перебувають поза процесом формального регулювання аграрних СТВ. У зв'язку із цим на селі гостро постала проблема державного соціального й пенсійного страхування самозайнятих працівників тіньової економіки. Крім того, Держстатом не охоплюється обстеження малих підприємств і ФОП з кількістю працюючих менше 10 осіб. Питома вага працівників, які беруть участь в укладанні колективних договорів, останніми роками зменшилась до 62-65 % (2010 р. – 83 %), що свідчить про пасивність профспілок і працівників у формальному регулюванні СТВ у підприємстві [166].

Рівень мінімальної зарплати працівників, затверджений колективними договорами лише в 2,2 % від усіх підприємств більший за рівень, встановлений Галузевою угодою у 2019 р. (довідково: цей показник у промисловості становив 23,1 %, у будівництві – 4,1, торгівлі – 12,8, транспорті – 17,5, економіці в цілому – 9,8 %). Заробітна плата сільськогосподарських працівників, зазвичай, дещо вища в тих підприємствах, де колективний договір діяв. Статистичні дані свідчать, що в аграрному секторі економіки не зафіксовано жодного страйку, тоді як в промисловості й транспортній сфері це є звичним явищем [113].

Таблиця 2.12

Стан укладання колективних договорів у сільськогосподарських підприємствах

Показник	Р і к						2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Кількість зареєстрованих колективних договорів ¹ , од.	5482	4468	4243	4015	3687	3207	-2275
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, тис. осіб	315,2	275,0	265,2	253,2	231,6	207,4	-107,8
У % до облікової кількості штатних працівників	78,6	73,0	72,0	69,6	65,0	62,3	-16,3
Кількість працівників, зайнятих, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором та галузевою угодою, тис. осіб	285,0	240,8	230,0	229,5	195,5	166,6	-118,4
Частка від облікової кількості штатних працівників, %	71,1	63,9	62,4	63,1	54,9	50,1	-21,0
Розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колдоговором, відносно встановленого галузевою угодою, %:							
вищий	2,8	1,3	1,7	3,3	3,9	2,2	-0,6
відповідний	95,3	94,9	93,4	96,7	96,0	97,5	2,2
нижчий	1,9	3,8	4,9	0,0	0,1	0,3	-1,6

¹ Тут і далі в таблиці підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб. Складено за даними Держстату України.

Організація праці забезпечує раціональне використання робочої сили та включає відповідну розстановку працівників у процесі виробництва, поділ і кооперацію праці, її нормування та стимулювання, оптимізацію режимів праці

й відпочинку, організацію робочих місць і їх обслуговування, формування безпечних умов праці, розвиток персоналу, планування й облік праці, зміцнення її дисципліни. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва. Питання організації праці є предметом наукових досліджень і об'єктом практичної діяльності господарських суб'єктів, оскільки раціонально організований процес праці є вагомим чинником зростання продуктивності праці та зниження витрат виробництва продукції.

Ефективність використання засобів, предметів праці, питання раціонального використання робочої сили залежать від стану організації праці. Рівень організації праці у формальному секторі аграрної економіки можна проаналізувати за даними про рух персоналу (табл. 2.13).

Ретроспективний аналіз даних таблиці свідчить про значний вплив сезонності й спеціалізації більшості сільськогосподарських підприємств на виробництві рослинницької продукції на показники вибуття, прийняття та плинності кадрів. Простежується тенденція до зменшення кількості найманих працівників підприємств: з 401,1 тис. осіб на кінець 2014 р. до 332,7 тис. осіб на кінець 2019 р., або на 17,1 %. У зв'язку із сезонністю виробництва сільськогосподарської продукції підприємствами використовуються такі форми виконання робіт працівниками, як робота за цивільно-правовими угодами та зовнішнє сумісництво.

У формальному секторі аграрної економіки в останнє десятиліття сконцентрувалось більше 60 % виробництва рослинницької сільськогосподарської продукції в Україні, тому це позначилось на нерівномірному використанні праці персоналу протягом року [113; 121].

Таблиця 2.13

Склад і рух персоналу в сільськогосподарських підприємствах*

Показник	Р і к								2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019			
Середньооблікова кількість штатних працівників ¹ , тис. осіб	458,0	417,1	410,0	405,0	391,0	383,0			-75,0
Облікова кількість штатних працівників на кінець року¹, тис. осіб	401,1	376,7	368,4	363,6	356,3	332,7			-68,4
У % до середньооблікової кількості штатних працівників	87,6	90,3	89,9	89,8	91,1	86,9			-0,7
Середня кількість працівників позаоблікового складу, тис. осіб:	20,1	22,7	25,0	20,1	14,2	9,1			-11,0
працювали за цивільно-правовими договорами	9,4	10,0	10,9	10,0	9,2	10,3			0,9
зовнішні сумісники									
Рух працівників, тис. осіб:									
прийнято	229,0	208,0	202,0	221,0	211,0	194,0			-35,0
вибуло	255,8	219,5	212,0	233,6	216,0	222,0			-33,8
Вибуло працівників із причин, тис. осіб:									
скорочення штатів	3,8	4,0	2,5	4,0	4,0	8,0			4,2
плинності кадрів	248,4	209,7	203,1	217,8	198,7	205,7			-42,7
У % до середньооблікової кількості штатних працівників:									
прийнято (коефіцієнт прийняття)	50,0	49,9	49,3	54,5	53,9	50,8			0,8
вибуло (коефіцієнт вибуття)	55,8	52,6	51,6	57,6	55,1	58,1			2,3
коефіцієнт плинності	54,2	50,3	49,5	53,8	50,8	53,7			-0,5
Рівень вимушеної неповної зайнятості, %:									
знаходились у відпустках без збереження зарплати (на період припинення виконання робіт)	0,5	0,5	2,7	0,4	0,4	0,4			-0,1
переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	4,0	3,5	3,2	1,3	1,2	0,8			-3,2

¹ Тут і далі в таблиці підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб. До 2012 р. в статистичній звітності до ЄГ приєднано м/г.

* Складено за даними Держстату України.

Через низький рівень оплати праці в сільськогосподарських підприємствах простежується велика плинність кадрів. Понад половини персоналу щороку звільняється і натомість дещо менше приймається на роботу. У цілому в економіці України у 2014-2019 рр. ці показники становлять, відповідно, 29-33 % – вибуття та 23-31 % – прийняття працівників [113]. Поширеним явищем є праця в сільськогосподарських підприємствах протягом весняно-літньо-осіннього періодів та звільнення на період зими, коли в рослинництві немає роботи, за винятком підприємств закритого ґрунту. Таким чином, на кінець календарного року офіційно працюючих у галузі налічується щороку все менше й менше.

У сільськогосподарських підприємствах слід ретельніше підходити до організації праці, зокрема в напрямі диверсифікації виробництва продукції через поєднання рослинницьких, тваринницьких і переробних підрозділів, планування раціонального використання фонду робочого часу працівників у часі й просторі. Це дозволить уникнути втрат робочого часу персоналу, який знаходиться у відпустках без збереження зарплати на період припинення виконання робіт або переведений на неповний робочий день і/або тиждень.

У зв'язку зі зменшенням чисельності працівників у сільськогосподарських підприємствах України, простежується відповідне зменшення загального фонду робочого часу персоналу (табл. 2.14).

На високому рівні знаходиться показник використання фонду робочого часу – більше 90 %. У середньому 1 середньообліковий штатний працівник у 2019 р. відпрацював 1819 люд.-год. Зважаючи, що штатний працівник додатково працює в своєму домашньому господарстві (до 4 год), не дотримується добовий і тижневий режими праці й відпочинку. Як наслідок, у сільському господарстві при постійному зменшенні кількості найманих працівників збільшилася кількість нещасних випадків і кількість загиблих від травматизму на виробництві (табл. 2.15).

Простежується тенденція у 2014-2017 рр. до збільшення кількості загиблих від травматизму в підприємствах у розрахунку на 100 тис. працюючих до 20 осіб, тоді як в Україні цей показник у 2014-2019 рр. коливається в межах – 5,5-11,2 осіб. Однією з причин такої ситуації є нехтування правилами охорони праці й порушення режимів праці й відпочинку, робота в шкідливих умовах праці (табл. 2.16, статистичне спостереження проводиться 1 раз на 2 роки, тому за 2019 р. зведені дані оприлюднюються до середини 2020 р.).

Таблиця 2.14

**Фонд робочого часу найманих працівників
сільськогосподарських підприємств***

Показник ¹	Р і к						2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Фонд робочого часу, млн люд.-год	886,0	814,1	821,2	801,1	778,9	762,9	-123,1
Використання фонду робочого часу, %	91,1	91,6	91,4	90,9	90,9	91,3	0,2
Використання фонду робочого часу в середньому на 1 штатного працівника, год:							
фонд робочого часу	1933	1952	2003	1978	1992	1992	59
відпрацьовано	1762	1787	1831	1798	1811	1819	57
невідпрацьовано – всього	171	165	172	180	181	173	2
У т. ч.:							
відпустки без збереження заробітної плати	1	2	3	2	1	1	0
переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	10	6	7	7	4	3	-7

¹ Тут і далі в таблиці підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб.

* Складено за даними Держстату України.

Помітно збільшується з 2015 р. абсолютний і відносний показники кількості працівників сільськогосподарських підприємств, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці. А в загальній чисельності штатних працівників у 2019 р. їх питома вага становила 14,5 %. Враховуючи це, понад 50 тис. працівникам встановлено один і більше видів пільг та компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці. Тому *потрібно вдосконалити режими*

праці й відпочинку, забезпечити працівникам збільшення доплат за шкідливі та важкі умови роботи, розширити зміст роботи й удосконалити оплату праці тощо [167].

Таблиця 2.15

Травматизм на виробництві в сільськогосподарських підприємствах*

Показник ¹	Р і к						2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Нещасні випадки на виробництві, од.	299	383	352	325	313	337	38,0
Кількість загиблих від травматизму на виробництві, осіб	35	71	78	80	70	65	30,0
Кількість загиблих від травматизму на виробництві на 100 тис. працюючих, осіб	7,6	17,0	19,0	19,7	17,9	14,8	7,2
Кількість потерпілих від нещасних випадків, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, та зі смертельним наслідком, осіб	310	391	365	331	323
Кількість днів непрацездатності	14533	15117	13845	15115	15131	17398	2865
Кількість днів непрацездатності з розрахунку на 1 потерпілого	46,9	38,7	37,9	45,7	46,8	51,6	4,7
Кількість потерпілих, яким встановлено інвалідність, осіб	41	32	27	32	37

¹ Підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб, до с/г приєднано м/г, у 2019 р. – приєднано л/г і р/г.

* Складено за даними Держстату України.

У підтвердження цього вчена Л. П. Червінська зазначає, що напрямом збагачення змісту праці може бути розвиток системи профорієнтації, розкриття нових можливостей персоналу; дизайн робочих завдань: спрощення й мінімізація кількості виконуваних функцій; забезпечення в роботі простоти, її стандартизація; горизонтальна та вертикальна ротація, що забезпечує подолання конфліктів, підвищення кваліфікації, перестановку й одержання нових обов'язків; розширення та збагачення професійних знань працівників.

Таблиця 2.16

Праця на роботах зі шкідливими умовами праці в сільськогосподарських підприємствах*

Показник ¹	Р і к				2019/ 2015, ±
	2015	2017	2019	2019	
Кількість працівників, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, тис. осіб	39,4	42,5	44,5	44,5	5,1
У % до облікової кількості штатних працівників	11,2	12,6	14,5	14,5	3,3
Кількість СГП, у яких працівники працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, од.	1827	1857	1838	1838	11
У % до обстежених підприємств	37,7	38,2	40,1	40,1	2,4
Облікова кількість працівників служб охорони праці СГП на кінець року, тис. осіб	4,6	4,7	4,4	4,4	-0,2
У розрахунку на 1 СГП	1,0	1,4	1,4	1,4	0,4
Кількість працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці, тис. осіб	48,6	50,3	53,2	53,2	4,6
У % до облікової кількості штатних працівників	13,8	14,9	17,3	17,3	3,5
З них працівники, яким надаються (у % до облікової кількості штатних працівників зазначеної категорії) за роботу зі шкідливими та важкими умовами додаткові відпустки:					
відповідно до Списку № 1 і № 2	7,1	8,8	10,7	10,7	3,6
передбачені колективним договором	2,8	1,9	2,2	2,2	-0,6
скорочений робочий тиждень	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1
доплати за умови праці	5,8	8,0	9,3	9,3	3,5
отримання молока або інших харчових продуктів	1,7	1,8	1,6	1,6	-0,1

¹ Підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб.

* Складено за даними Держстату України.

Програма ротації кадрів дозволяє розширити професійні знання працівників і зменшити плинність кадрів, консерватизм, дає можливість подальшого розвитку та кар'єрного зростання, підвищити відповідальність, креативність, зменшити корупцію. Розширенню змістовності праці можуть сприяти: підвищення вимог до чистоти й безпеки виробничих процесів, ергономічного контролю за умовами праці, гнучкість при зміні завдань тощо [168].

Організація і мотивація праці мають вагомe значення для розвитку підприємства. Так, Л. А. Лутай і А. В. Черкасов обґрунтували важливу роль мотиваційного потенціалу в системі соціального управління персоналом підприємства, який зумовлюється здатністю, мотивами та потребами персоналу досягти визначеної цілі. Він ґрунтується на застосуванні ефективних управлінських технологій досягнення цілей стратегічного розвитку підприємства. Концепція розвитку мотиваційного потенціалу персоналу базується на принципах системності, результативності та об'єктивності. Вони передбачають узгодження мотивації праці зі стратегічним розвитком підприємства, досягнення кращих якісно-кількісних показників праці, виконання умов оптимального співвідношення між зміною продуктивності праці та зарплатою працівників [169].

Т. А. Костишина стверджує, що в умовах нової ідеології функціональності середнього класу передбачається концентрувати управлінську думку на економічній і організаційній складових управління оплатою праці з метою спрямування її на творчий елемент праці, витіснення пасивної покірності, перетворення творчості, раціональності, креативності в сутнісну характеристику процесу праці, що сприятиме зростанню професіоналізму, кваліфікації, трудової активності, підвищенню заробітної плати у зв'язку зі зростанням ефективності діяльності підприємства загалом [170].

Учена обґрунтовує стратегічні пріоритети формування оплати праці як наряду підвищення конкурентоспроможності підприємств. У свою чергу,

формування конкурентоспроможної оплати праці повинно здійснюватись за рахунок оптимізації співвідношення державного регулювання, договірною регулювання, моделей визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо в підприємстві [171].

Головним інструментом мотиваційного механізму є оплата праці. У сільському господарстві простежується стрімке падіння реальної заробітної плати, яка не забезпечує відтворення робочої сили. Як наслідок, суттєво скоротився обсяг виробництва й споживання важливих продуктів харчування, зокрема молока, м'яса, риби, фруктів і ягід тощо [119]. Не задовольняється також попит сільських мешканців і на непродовольчі товари: господарські товари та товари культурно-побутового призначення, одяг, взуття. Це спричинило активний розвиток останніми роками магазинів «секонд хенд».

Актуальними є проблеми розвитку аграрних СТВ у напрямі збільшення зайнятості та оплати праці в сільському господарстві. Для покращення розвитку СТВ у галузі необхідно вдосконалити мотивацію праці завдяки спонуканню людей до активної трудової діяльності, свідомого вибору людиною певної поведінки, яка має ґрунтуватися на зовнішніх і внутрішніх чинниках. Дієвість зовнішніх факторів більшою мірою зводиться до вдосконалення форм і систем оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, а внутрішніх – пов'язана з формуванням особистості, її здоров'я та освіти, культури й ціннісних орієнтацій, професійних уподобань, здібностей і навичок, набуття досвіду, умов трудового життя працівника на селі тощо [172].

У сільському господарстві простежується дуже низький рівень середньої заробітної плати порівняно з іншими галузями (табл. 2.17), що зумовлює масове вивільнення робочої сили, активізацію міграційних процесів у напрямі «село-місто», «село-закордон». Можна очікувати збільшення темпів такої міграції, що пов'язано зі спрощенням візового режиму з ЄС.

Таблиця 2.17

Рівень середньомісячної заробітної плати в галузях економіки*

Показник	Р і к								2019/ 2014, %
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2019	
Мінімальна заробітна плата, грн	1218	1378	1600	3200	3723	4173			342,6
Прожитковий мінімум на 1 особу з розрахунку на місяць, грн	1176	1330	1544	1700	1853	2027			172,4
Середня заробітна плата в Україні ¹ , грн	3480	4195	5183	7104	8865	10497			301,6
У т. ч. за галузями:									
промисловість	3988	4789	5902	7631	9633	11788			295,6
будівництво	2860	3551	4731	6251	7845	9356			327,1
транспорт і зв'язок	3768	4653	5810	7688	9860	11704			310,6
фінансова діяльність	7020	8603	10227	12865	16161	19132			272,5
державне управління	3817	4381	5953	9372	12698	14785			387,3
освіта	2745	3132	3769	5857	7041	8135			296,4
наукова діяльність	4268	4972	6119	8212	10259	11649			272,9
охорона здоров'я і соціальна допомога	2441	2829	3400	4977	5853	7020			287,6
культура й спорт	3626	4134	4844	6608	7612	8659			238,8
сільське господарство	2476	3140	3916	5761	7166	8738			352,9
У % до середньої заробітної плати	71,1	74,9	75,6	81,1	80,8	83,2			+12,1 в.п.
У % до мінімальної заробітної плати	203,3	227,9	244,8	180,0	192,5	209,4			+6,1 в.п.
У % до прожиткового мінімуму на 1 особу	210,5	236,1	253,6	338,9	386,7	431,1			+220,6 в.п.

¹ Тут і далі в таблиці підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб.

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

У дол. США у 2018 р. зафіксовано середню заробітну плату: Україна – 261, Азербайджан – 307, Вірменія – 404, Грузія – 398, Казахстан – 463, Литва – 948, Латвія – 1046, Естонія – 1379, Греція – 1632, Іспанія – 2642, Італія – 2750, Австрія – 4034, Бельгія – 4127, Канада – 4174, Велика Британія – 3776, Данія – 5487 тощо [173].

Основною причиною міжнародної трудової міграції селян є низька оплата праці в Україні (70,4 %). Зовнішня трудова міграція сільського населення на 58,7 % є офіційною (мають дозволи на роботу), а згідно з отриманою кваліфікацією працює лише 20,9 %, 50,5 % селян – трудових мігрантів працює за найпростішими професіями, а професіоналами, фахівцями й технічними службовцями – 5,1 %. Розмір заробітної плати за кордоном для українського сільського населення становить: 500-1000 дол. США (за валютним курсом 2017 р. – 13,3-26,6 тис. грн) для 49,2 % трудових мігрантів, 31,5 % – 251-500 дол. США (6,7-13,3 тис. грн) [110].

Для зменшення відтоку трудових ресурсів сільських територій України за кордон і покращення демографічної ситуації в сільській місцевості, завершення адміністративно-територіальної реформи, пов'язаної з формуванням спроможних ТГ, слід забезпечити функціонування господарських об'єктів в аграрній сфері з відповідними умовами й оплатою праці (прийнятним рівнем заробітної плати у 2021 р. можна вважати близько 15 тис. грн за умови економії на транспортних і побутових витратах тощо), оскільки глобалізація ринку праці виконує свою регулюючу функцію не на нашу користь. Зважаючи на курс валют у 2019 р. в сільськогосподарських підприємствах, заробітна плата в галузі становила 338 дол. США (8738 грн), тому її підвищення позитивно вплине на повернення до половини трудових емігрантів з України.

Відповідне ресурсне забезпечення вищезазначених напрямів потрібно забезпечити шляхом зміщення акцентів у державній інвестиційній політиці на

користь аграрного сектору економіки, удосконалення й збільшення обсягів державної підтримки мало- й середньотоварних агроформувань і трудомістких виробництв у галузі, інфраструктурний розвиток ТГ тощо.

Позитивною є тенденція співвідношення заробітної плати в сільському господарстві до прожиткового мінімуму, до середньої зарплати в країні (із 71 % у 2014 р. до 83 % у 2019 р.), а також до мінімальної заробітної плати. Проте значно більший розмір заробітної плати простежується в інших видах економічної діяльності: промисловість, будівництво, транспорт тощо.

У цьому контексті слушно зазначає В. С. Дієсперов, що характеризуючи рівень трудових доходів, говорять насамперед про мінімальну та середню заробітну плату. За світовим стандартом середня заробітна плата в країні повинна перевищувати прожитковий мінімум у 2,5 раза, а пенсія – у 1,5 раза. Крім того, у країнах із розвинутою економікою прожитковий мінімум розраховується для сім'ї із 4 осіб. В Україні при визначенні мінімуму заробітної плати сімейне навантаження не враховується.

У наших реаліях особливо важливо усунути надмірну диференціацію заробітної плати. Слід обмежити необґрунтовано високу оплату, яка досягнута не завдяки кращій роботі, росту продуктивності праці, а в результаті переваг галузі, монопольного становища, кращої вихідної позиції, нерозвинутості ринкової інфраструктури, розбалансованості економічного механізму в державі. Таким чином долатиметься понижене становище аграрної праці [174, с. 347-352].

Купівельну спроможність заробітної плати можна охарактеризувати наступним чином. У 2019 р. сільськогосподарський працівник міг придбати за оплату праці свого 1 робочого дня 397 грн (8738 грн / 22 роб. дні) лише 3 кг яловичини, або 3,3 кг свинини, або 6,7 кг курятини, або 5,1 кг риби, або 15,7 кг молока, або 29,4 кг картоплі [120; 175].

Більше століття тому назад, за результатами досліджень ученого О. М. Шпичака [176], кінний робочий працівник у 1907-1911 рр., працюючи на своїх харчах, заробляв у день стільки (1,6-2 крб.), що міг купити 6,5-8 кг свинини, або 25 кг пшениці, або біля 100 кг картоплі. Піший робочий, відповідно, 3-4 кг, 12 кг та 50 кг, робітниця – 2-3 кг свинини, біля 9 кг пшениці, 40 кг картоплі. У 1998 р. сільськогосподарський працівник за 1 робочий день заробляв 6,1 грн, у 1999 р. – 6,9 грн і на ці кошти він міг купити на місцевих продовольчих ринках свинини 0,6-0,7 кг, або 6-7 кг пшениці, або 6-7 кг картоплі, що менше проти теперішнього рівня та значно менше ніж у 1901-1910 рр.

На початку ХХ ст. заробітна плата сільськогосподарських працівників була досить диференційована: кінним робочим, пішим робочим, робітницям, а також за видами робіт протягом року. Заробіток залежав також від того, чи на своїх, чи на господарських харчах проводиться робота. Найбільш висока оплата праці кінних робочих у 1901-1910 рр. була вища порівняно з пішим робочим у 3,8 раза, робітницею – 4,6 раза. По періодах робіт найвища оплата праці була в період збирання врожаю, нижча – під час сінокосу й найнижча – у період весняної сівби. Це співвідношення, відповідно, становило 1:0,9:0,7.

Аналіз рівня оплати праці та кількості найманих працівників в аграрних підприємствах різних розмірів (табл. 2.18) свідчить, що більший рівень заробітної плати простежується в суб'єктів великого (критерії: 251 працівник і більше, річний дохід більше 50 млн євро) і середнього (51-250 осіб, 10-50 млн євро) підприємства. Однак більше працівників зосереджено в суб'єктів середнього й малого підприємства (11-50 осіб, 2-10 млн євро). Критеріями мікропідприємства є кількість працівників – до 10 осіб і річний дохід – до 2 млн євро.

У роботодавців із різними правовими формами господарювання в сільському господарстві рівні заробітної плати наведено в таблиці 2.19.

**Оплата праці найманих працівників
у сільськогосподарських підприємствах різних розмірів***

Показник	Р і к										2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2019	2019	2019	
Заробітна плата в підприємствах с/г, л/г, р/г, грн	2419	3112	3870	5380	6909	8073					5654
Заробітна плата, грн:											
суб'єкти великого підприємництва	3405	4532	5957	8078	10147	13123					9718
суб'єкти середнього підприємництва	2605	3379	4321	6111	7734	8810					6205
суб'єкти малого підприємництва	1979	2537	2915	4612	5619	6696					4717
суб'єкти мікропідприємництва	1505	1571	1985	2235	3795	4124					2619
Кількість найманих працівників у суб'єктів господарювання с/г, л/г, р/г, тис. осіб – всього	596,0	569,4	583,4	558,1	545,7	535,0					-61,0
У т. ч., %:											
суб'єкти великого підприємництва	7,8	8,5	6,5	4,9	6,0	8,1					0,3
суб'єкти середнього підприємництва	61,1	60,7	61,5	60,1	59,3	56,3					-4,8
суб'єкти малого підприємництва	19,8	19,9	20,4	22,2	21,8	23,7					3,9
суб'єкти мікропідприємництва	11,3	10,9	11,6	12,8	12,9	12,9					1,6

¹ Тут і далі в таблиці підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб.

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Таблиця 2.19

Рівень заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах*

Показник	Р і к						2019/ 2014, %
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Середня зарплата в економіці	3480	4195	5183	7104	8865	10497	301,6
Середня зарплата в СГП	2476	3140	3916	5761	7166	8738	352,9
У т. ч. за організаційно-правовими формами:							
с.-г. ДП	2285	2722	3278	5334	6566	7707	337,3
комунальні підприємства	2745	3513	4609	5884	7158	8177	297,9
акціонерні товариства	2812	3740	4801	6689	8333	10027	356,6
ТОВ	2582	3289	4136	6094	7588	9381	363,3
філії, відокремлені підрозділи	2960	3847	4850	6347	8964	10926	369,1
ПП	2281	2919	3596	5311	6743	7963	349,1
державна організація, установа, заклад	2239	2487	2921	4483	5451	6518	291,1
інші	2047	2447	3006	4647	5631	6720	328,3

* Складено за даними Держстату України.

Найбільший рівень середньої заробітної плати мають працівники акціонерних товариств, філій і відокремлених підрозділів, товариств з обмеженою відповідальністю. Зазначені роботодавці переважно є середньо- й великотоварними формами господарювання, де простежується спеціалізація праці, інтенсифікація і підвищення ефективності виробництва продукції тощо.

У структурі фонду оплати праці сільськогосподарських підприємств України за досліджуваний період (табл. 2.20) простежується позитивна тенденція до збільшення питомої ваги додаткової оплати праці: з 15 % до 19 %, а також заохочувальних і компенсаційних виплат. У 2017-2018 рр. фонд додаткової оплати праці був переорієнтований на доплати до мінімальної заробітної плати. Загальноприйнятою вважається оптимальна структура заробітної плати, коли 60-70 % припадає на основну заробітну плату, а решта – додаткову заробітну плату та заохочувальні й компенсаційні виплати.

Таблиця 2.20

Фонд оплати праці найманих працівників сільськогосподарських підприємств*

Показник	Р і к										2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2014, ±				
Фонд оплати праці СГП ¹ , млн грн	13620	15715	19279	28030	33618	40147	26527				
У т. ч., %:	83,3	79,2	78,9	79,2	79,1	76,3	-7,0				
фонд основної заробітної плати											
заохочувальні та компенсаційні виплати	1,3	2,0	2,5	2,8	2,2	2,7	1,4				
фонд додаткової оплати праці	15,4	18,8	18,6	18,0	18,7	21,0	5,6				
Фонд додаткової оплати праці СГП, млн грн	2103	2957	3581	5045	6287	8431	6328				
У т. ч., %:											
надбавки й доплати до тарифних ставок та посадових окладів	19,1	16,3	20,5	4,1	3,9	4,6	-14,5				
премії та винагороди, що носять систематичний характер	35,1	37,3	39,4	7,3	8,0	9,6	-25,5				
Заохочувальні та компенсаційні виплати, млн грн	171	317	479	785	740	1084	913				
У т. ч., %:	21,3	13,9	10,0	0,2	0,2	0,2	-21,1				
матеріальна допомога											
соціальні пільги індивідуального характеру	8,5	6,7	5,9	0,1	0,1	0,1	-8,4				

¹ Підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб. До 2012 р. в статистичній звітності до с/г приєднано м/г.

* Складено за даними Держстату України.

За матеріалами вибіркового обстеження Держстатом України, у сільськогосподарських підприємствах все більшою мірою застосовують почасову форму оплати праці (майже 70 %) із застосуванням тарифної сітки й схеми посадових окладів (майже 90 %). Це підтверджує висновок, що *оплата праці за допомогою тарифної системи оплати праці не вичерпала своїх можливостей диференціації та обґрунтованості розмірів заробітної плати працівників залежно від складності, важкості, інтенсивності, кваліфікації, виду робіт тощо.*

О. А. Дороніна, дослідивши досвід упровадження грейдової системи оплати праці, зазначає, що вона не завжди може бути прийнятною для вітчизняних підприємств. Є ряд факторів, що стримують використання даної системи: 1) посади з новими функціональними обов'язками з'являються часто, тоді як система грейдів розрахована на стабільну оргструктуру; 2) важко встановити наскрізну зарплатну «дельту» для кожного грейда; 3) відсутність чітких і якісних посадових інструкцій працівників; 4) опір працівників нововведенню, які не мають повного уявлення про систему тощо. Тому доцільно розглядати перспективи впровадження грейдової системи оплати праці в кадрову політику великих вітчизняних підприємств [177].

Зважаючи на вищезазначене та враховуючи консервативність і стандартизованість трудових операцій у виробництві аграрної продукції, грейдову й безтарифні системи оплати праці в галузі застосовують дуже рідко й дана інформація є, на жаль, конфіденційною, щоб переконатися в її перспективності. Крім того, при низькому рівні заробітної плати в галузі альтернативні системи оплати праці є неідеальними. Нині *нагальним є питання ресурсного наповнення фондів оплати праці сільськогосподарських підприємств, що можна досягти завдяки більш ефективному веденню агробізнесу та конструктивному соціальному діалогу між працівниками (профспілкою) і роботодавцем щодо збалансування доходів сторін аграрних СТВ.*

Оплата праці виступає головним інструментом мотивації праці, що разом із плануванням, організацією і контролем формує ефективний менеджмент підприємства. Важливою складовою державного регулювання економіки є участь держави у формуванні, регулюванні та розвитку СТВ. Багатоманітність функцій держави у цій сфері впливає з її статусу та ролі у життєдіяльності суспільства в цілому. Держава відіграє суттєву роль у регулюванні оплати праці.

Основними інструментами державного регулювання оплати праці є: 1) встановлення мінімальної заробітної плати (розміру заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче за який не може оплачуватися виконана працівником місячна (погодинна) норма праці або обсяг робіт) та інших соціальних гарантій; 2) оподаткування доходів працівників; 3) встановлення умов і розмірів оплати праці у бюджетній сфері; 4) індексація заробітної плати та компенсація її затримки тощо.

Важливим напрямом становлення нової системи СТВ в аграрній сфері є створення й функціонування системи соціального партнерства. Необхідно враховувати ту обставину, що в економічно розвинених країнах світу формування системи соціального партнерства відбувалося протягом століть, і всі її елементи поступово відпрацьовувалися. В Україні, враховуючи потреби сучасного етапу соціально-економічного розвитку, така система формується останні три десятиліття [178].

Остання Галузева угода в сільському господарстві [163] встановлює міжкваліфікаційні співвідношення в оплаті праці працівників галузі. У свою чергу, у сільськогосподарських підприємствах укладається колективний договір, у якому закріплюються всі умови, розміри та порядок оплати праці його робітників. Додатком до нього, як правило, є Положення про оплату праці, що регулює розміри заробітних плат різних категорій працівників у підприємстві при конкретних умовах у рослинництві, тваринництві, промислових підрозділах; розцінки оплати праці за продукцію, порядок преміювання за результатами роботи, трудовий стаж, кваліфікацію тощо.

У Галузевій угоді викладено основні аспекти регулювання оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. Так, у додатках Галузевої угоди розміщені тарифні сітки, схеми посадових окладів, розміри доплат і надбавок, соціальні гарантії тощо. У її ключовому розділі «Оплата й нормування праці» детально викладено мінімальні гарантії рівнів оплати праці різних категорій працівників сільськогосподарських підприємств. Тарифна сітка оплати праці, яка застосовується в сільському господарстві, має 6 розрядів і диференціація міжрозрядних коефіцієнтів становить 1-1,8, тобто різниця до 80 %. Її варто поступово збільшувати до 1-2 і більших діапазонів поки не простежуватиметься зменшення результативності праці.

Мінімальний гарантований розмір основної заробітної плати робітника I-го розряду з 2017 р. встановлено на рівні 115 % (довідково: відповідно до Галузевої угоди в системі НААН цей показник становить 140 %) від прожиткового мінімуму. Отже, у 2021 р. розрахунок мінімальної основної заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах становитиме: $2270 \text{ грн} \cdot 115 \% = 2611 \text{ грн}$. Середньомісячна норма робочого часу у 2021 р. при 40 год робочому тижні (дані Мінсоцполітики [179]) становить: $1994 \text{ год} / 12 \text{ міс.} = 166,2 \text{ год}$. Розрахунок годинної тарифної ставки робітника I-го розряду на найпростішій роботі (на ручних роботах у рослинництві): $2611 / 166,2 = 15,71 \text{ грн}$. Тоді мінімальний гарантований розмір заробітної плати робітника III-го розряду основного виробництва (рослинництво) з 01.01.2021 р.: $18,85 \text{ грн} \cdot 166,2 \text{ год} = 3133 \text{ грн}$.

Останній розрахований показник прирівнюється до мінімального розміру посадового окладу техника (фахівця) усіх спеціальностей – 3133 грн. Розрахунок посадових окладів спеціалістів профільних служб сільськогосподарських підприємств за коефіцієнтами схеми посадових окладів виглядатиме наступним чином: головний бухгалтер: $3133 \text{ грн} \cdot 2,60 = 8146 \text{ грн}$; головні економіст, агроном, зоотехнік, ветлікар, інженер: $3133 \text{ грн} \cdot 2,20 = 6893 \text{ грн}$; завідувачі інших відділів (менеджери): $3133 \text{ грн} \cdot 1,90 = 5953 \text{ грн}$;

провідні спеціалісти: $2901 \text{ грн} \cdot 1,73 = 5420 \text{ грн}$; начальник відділу кадрів: $3133 \text{ грн} \cdot 1,63 = 5107 \text{ грн}$.

Саме такий принцип формування тарифної системи оплати праці продубльовано в колективних договорах більшості (близько 90 %) сільськогосподарських підприємств. Такі дані свідчать, що заробітна плата не повною мірою виконує свої функції: відтворювальну, стимулюючу й соціальну. Оскільки порушено принцип диференціації заробітної плати для більшості робітників, зокрема працівників-відрядників (трактористи-машиністи, оператори машинного доїння тощо). Адже розрахунок тарифних ставок і відповідних розцінок базується на показнику прожиткового мінімуму з початку 2017 р.

Тому в основу розрахунку тарифної ставки I розряду тарифної сітки, що застосовується при організації оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, слід брати не прожитковий мінімум, а мінімальну заробітну плату, як це було раніше до 2016 р. включно. Або при розрахунку мінімальної основної заробітної плати в галузі збільшити прожитковий мінімум не на 15 %, а на 40 %, як це відбувається в агрогосподарствах НААН. Потрібно експериментувати з підвищенням такого рівня заробітної плати й одночасно проводити аналіз збільшення продуктивності праці, прибутків підприємств, тобто досягнення цілей кожною стороною СТВ. Таким чином можна забезпечити диференціацію заробітної плати та виконання її функцій. Відповідні розрахунки наведено в монографії автора [174, с. 523-529]. Зазначені аргументи варто використовувати Профспілці працівників АПК і первинним профспілковим організаціям у сільськогосподарських підприємствах.

Недосконалим є процес індексації заробітної плати в Україні. Індиксація грошових доходів практикується в усіх розвинених країнах. Вона здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано ІСЦ, що обчислюється наростаючим підсумком і перевищив величину порога індексації – 103 %. Цей поріг було підвищено у 2015 р. зі 101 % до 103 %, хоча на практиці його варто було б підвищити, наприклад, до 110 %. Оскільки,

зважаючи на складний механізм розрахунку сум індексації, роботодавці аграрної сфери періодично практикують підвищення основної заробітної плати, що значно зменшує трудомісткість роботи бухгалтерської служби з нарахування оплати праці персоналу.

Затримка компенсації впливу інфляції на заробітну плату відбувається із запізненням на 2-3 місяці та обмежується її проведення лише в межах прожиткового мінімуму. Частина грошових доходів, яка перевищує прожитковий мінімум, встановлений для відповідних соціальних і демографічних груп населення, індексації не підлягає. Тому для більшості працівників розрахована сума індексації не впливає на підтримку купівельної спроможності їх трудових доходів, оскільки індексації підлягає невелика частина заробітної плати. Як напрям вирішення даної проблеми ми пропонуємо внесення змін у цей механізм щодо поширення індексації в межах мінімальної заробітної плати.

Можна дійти висновку, що важелі державного впливу на організацію оплати праці в сільському господарстві протягом останніх років належним чином не спрацювали. Недосконалою залишається практика встановлення мінімальної основної заробітної плати в галузі та її диференціації за категоріями працівників тощо. У сільськогосподарських підприємствах *до організації оплати праці необхідно підходити ретельніше й експериментувати: підвищувати міжрозрядні й міжпосадові тарифні коефіцієнти для стимулювання підвищення оплати праці.* Одночасно з цим проводити поточний економічний аналіз і порівнювати темпи росту заробітної плати й продуктивності праці, інших показників економічної та соціальної ефективності [180-181].

Оплату праці можна охарактеризувати за її питомою вагою в собівартості продукції. Такий аналіз найдоступніший, виходячи з даних обліку та звітності, проте до цього показника слід підходити критично. В одних ситуаціях варто орієнтуватися на підвищення питомої ваги оплати праці, в інших – об'єктивно

обґрунтованим буде її зменшення, що зумовлюється інноваційними процесами в галузі, її інтенсифікацією, автоматизацією технологічних процесів тощо.

Раніше частка оплати праці в аграрних підприємствах була значно вища. Наприкінці 1980-х років частка оплати праці в собівартості продукції становила на рівні 30 %. Зниження її пояснюється насамперед різким подорожчанням матеріально-технічних засобів та нераціональним їх використанням. Скрутне становище господарств змушує насамперед задовольняти вкрай необхідні технологічні потреби, відсуваючи оплату праці на задній план. У сьогоднішніх умовах питому вагу оплати праці безперечно треба підвищувати, бо вона вже занадто знизилася [174, с. 419-420].

До 2019 р. частка оплати праці сільськогосподарських працівників зменшилась до 7,8 % у валових витратах виробництва продукції (рис. 2.2), тоді як у Галузевих угодах регулювання аграрних СТВ зазначено, що цей показник має становити не менше 30 %.

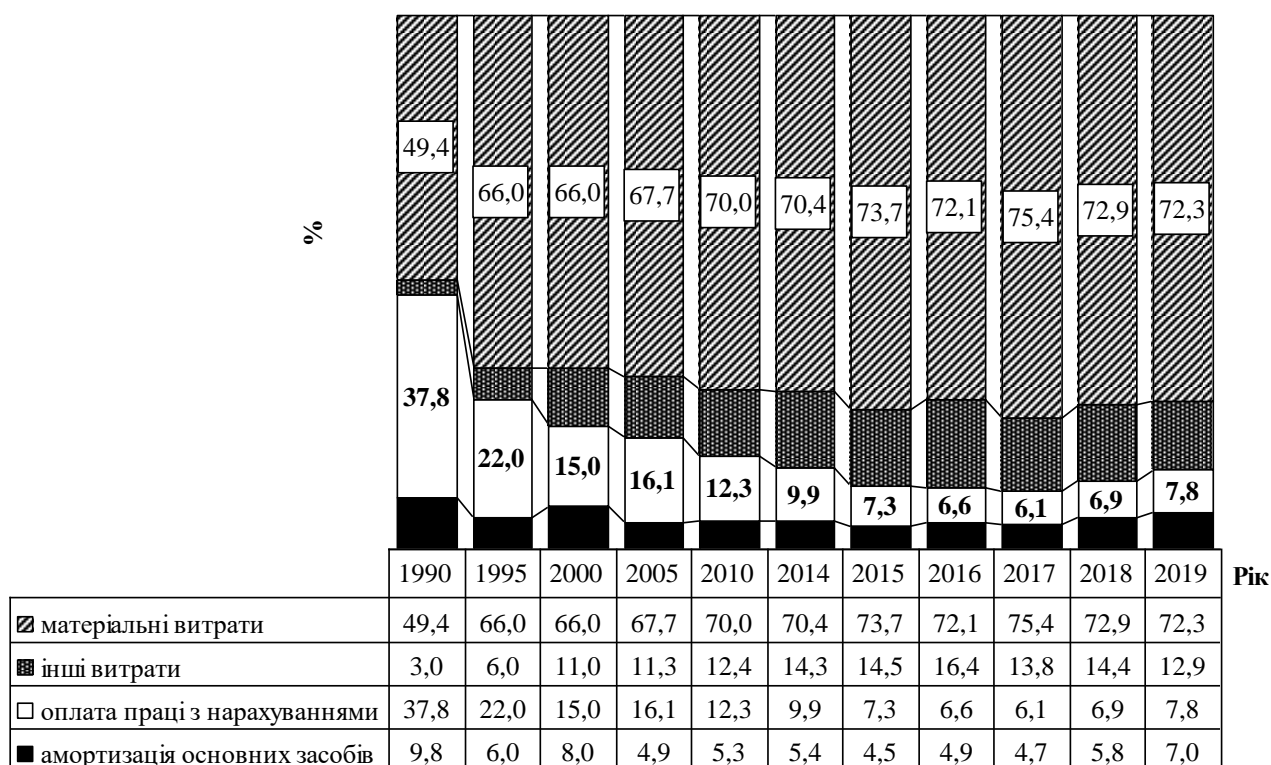


Рис. 2.2. Структура виробничих витрат у сільськогосподарських підприємствах*

* Побудовано й розраховано за даними Держстату України.

На кінець 2019 р. в аграрній галузі рахується заборгованість із заробітної плати на суму 19,2 млн грн. У тому числі 4,6 млн грн – заборгованість за підприємствами-банкрутами й економічно неактивними підприємствами, решта – за економічно активними підприємствами [113]. Така ситуація з оплатою праці в галузі пояснюється низьким рівнем заробітної плати через небажання й/або нерозуміння керівництва підприємств формувати більший розмір фонду додаткової оплати праці, який має стимулюючий характер і зумовлює підвищення продуктивності праці. Адже підстави збільшення ресурсного забезпечення оплати праці є, якщо враховувати високий рівень рентабельності операційної діяльності підприємств галузі у 2014-2019 рр. порівняно з іншими (рис. 2.3).

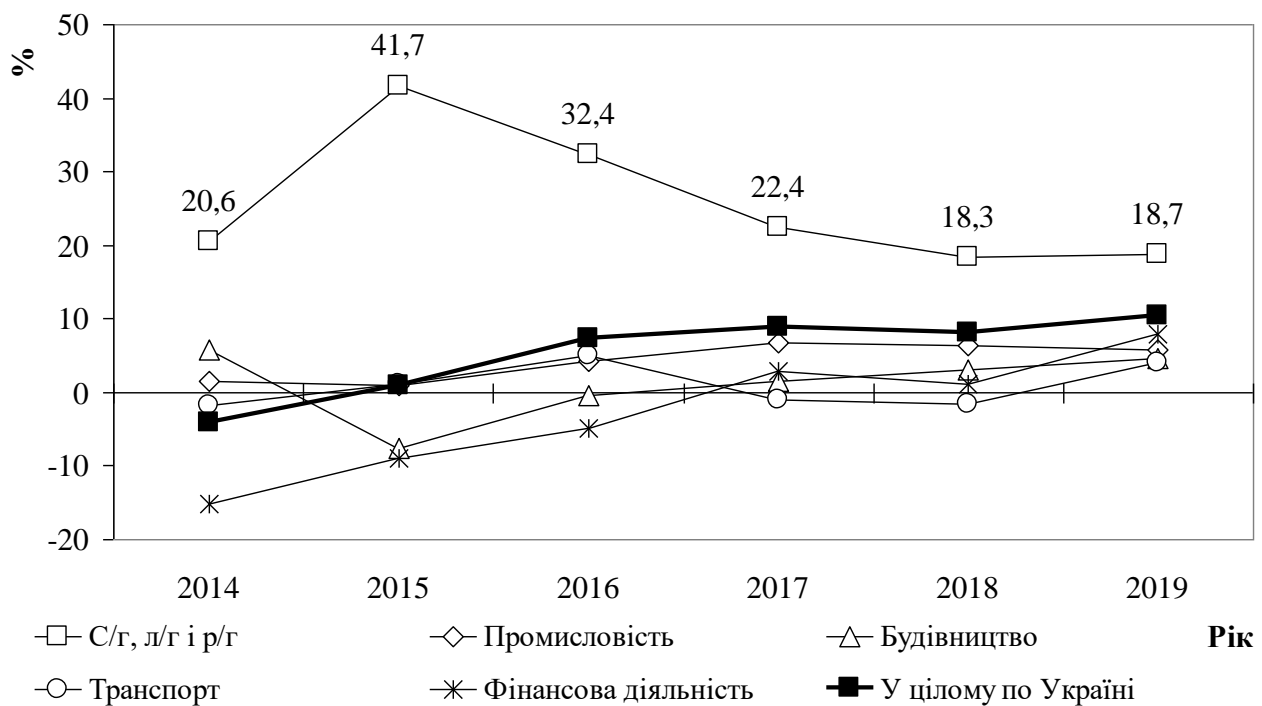


Рис. 2.3. Рентабельність операційної діяльності в галузях економіки*
 * Побудовано за даними Держстату України.

Рівень рентабельності операційної діяльності сільськогосподарських підприємств протягом 2014-2019 рр. був позитивним і особливо високим у 2015-2016 рр. – 32-42 %. Жодна галузь економіки не демонструвала в досліджуваний період таких високих показників рентабельності.

Ми поділяємо думку вченого О. Д. Балана, який дослідив зарубіжний досвід оплати праці й наводить найсуттєвіші складові матеріального стимулювання праці: 1) повсюдне використання тарифної системи як інструмента диференціації оплати праці залежно від складності, умов, важливості, результативності праці тощо; 2) постійне заохочення нововведень і формування преміальних фондів; 3) стимулювання до покращення якості виконаної роботи та кваліфікації працівника; 4) тенденція до збільшення інтелектуальної роботи над простою, оскільки збільшується розрив між оплатою праці робітників і працівників розумової праці; 5) переважне застосування почасової форми оплати праці, що забезпечує розмірений ритм роботи й не виснажує нервову систему; 6) застосування систем оплати праці, що спрямовані на стимулювання продажу продукції; 7) об'єктивна зацікавленість усіх працівників до розширеного відтворення виробництва тощо [182].

Сільськогосподарське виробництво продукції останнє десятиліття має позитивну динаміку економічного росту, покращуються фінансово-економічні показники господарської діяльності підприємств. Так, у 2014-2019 рр. питома вага підприємств, які одержали прибуток, становила 84-89 %. У 2015-2019 рр. середньорічний обсяг прибутку сільськогосподарських підприємств знаходився в межах 89-127,6 млрд грн. У цей же період збиткових підприємств у галузі становило, відповідно, 11-16 %, а сума збитку за рік складала 12,7-25,6 млрд грн [105]. Таким чином, нині агробізнес має лідируючі позиції серед галузей економіки за показниками прибутковості.

Проте в структурі ВДВ питома вага оплати праці в сільському господарстві значно менша порівняно із середнім значенням у країні та іншими галузями економіки, що видно з даних таблиці 2.21.

Можна зробити аргументований висновок, що роботодавці отримують останні роки великий обсяг прибутку, простежується високий рівень рентабельності сільськогосподарської продукції тощо. Враховуючи таку диспропорцію в досягненні цілей сторін аграрних СТВ, *слід працівникам*

(профспілкам тощо) висувати питання збільшення мінімальної ставки (окладу) заробітної плати в процесі соціального діалогу й подальшого укладання нових колективних договорів на мікрорівні й галузевих угод на мезорівні.

Таблиця 2.21

Питома вага оплати праці в структурі валової доданої вартості*

Показник	Р і к					2018/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	
Питома вага оплати праці в структурі ВДВ, %	46,3	39,1	36,6	39,2	41,4	-4,9
У галузях економіки, %:						
с/г, л/г, р/г	19,4	14,6	14,6	18,0	20,6	1,2
переробна промисловість	63,7	56,2	47,1	51,7	56,2	-7,5
добувна промисловість	43,9	36,0	30,1	28,8	29,2	-14,7
будівництво	56,9	51,5	47,2	49,1	51,2	-5,7
торгівля й ремонт транспортних засобів	44,0	37,0	36,4	37,3	41,5	-2,5
транспорт, логістика та зв'язок	61,6	54,3	52,0	59,3	66,3	4,7

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Таким чином, для покращення організації та оплати праці *слід розширювати зміст роботи (диверсифікація, інтенсифікація та агропромислова інтеграція в сільськогосподарських підприємствах), забезпечити відповідні раціональні режими праці й відпочинку, збільшувати частку оплати праці в структурі витрат і ВДВ в сільськогосподарських підприємствах, удосконалити тарифну систему плати праці. Це вплине на збільшення продуктивності праці та чисельності персоналу в галузі, покращення ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах тощо [183-186].*

Наприклад, якщо частку оплати праці в структурі ВДВ в сільському господарстві сторонами аграрних СТВ хоча б подвоїти, то рівень заробітної плати в галузі досяг би бажаного рівня – 15 тис. грн, що зменшить трудову міграцію із сільської місцевості, покращить ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах та купівельну спроможність населення тощо.

2.3. Науково-практичні засади оцінки якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах

Найбільш показовим критерієм оцінки розвитку СТВ порівняно з іншими є ЯТЖ, що підтверджується науковою спільнотою економістів-трудоників [187, с. 35; 87, с. 118-126; 188, с. 40-41; 189, с. 114-116; 190; 191, с. 270-285 та ін.]. Покращення ЯТЖ дозволяє забезпечити соціальну злагоду в суспільстві, поступальний економічний розвиток, гідний рівень життя населення, політичну стабільність у громадах, регіонах, країні.

Згідно з енциклопедичним визначенням, ЯТЖ – комплекс критеріїв (зміст, характер, якість праці, участь працівників в управлінні виробництвом і власністю, рівень гуманізації праці та ін.), що характеризують ступінь задоволення особистих потреб чи інтересів окремого працівника й трудового колективу в процесі розвитку підприємств (фірм, компаній). Зазначені критерії конкретизуються в наявності умов для творчого розвитку особистості в процесі праці, можливості професійного зростання й службового просування, створення здорової морально-психологічної атмосфери, можливості мати постійну змістовну роботу, сприятливі умови праці та ін. [18].

На думку Д. П. Мельничука, вихідною умовою вирішення проблем ЯТЖ є всебічний розвиток трудової демократії, що є безпосереднім наслідком посилення переговорної позиції найманих працівників завдяки підвищенню ролі прогресивних знань та професійних навичок у сучасному високотехнологічному виробництві. Він вважає правомірним поділити сукупність відповідних факторів на дві групи: фактори макро- (техніко-технологічні, організаційно-правові, інституційно-адміністративні, соціально-економічні, демографічні й екологічні аспекти загальнодержавного розвитку та суспільних взаємовідносин) та мікросередовища (особливості статево-вікової і професійної структури персоналу, відсутність чи наявність статусних та функціонально-рольових суперечностей, ступінь централізації влади в

організації, міру участі працівників у плануванні та розподілі ресурсів, санітарно-гігієнічні умови праці тощо) [191, с. 279-280].

Важливою складовою якості життя є ЯТЖ – це інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність у організації; ступінь поєднання й спрямованості умов трудового процесу та життя, задоволення працівників умовами праці й міжособистісними відносинами в колективі. Вона відображає наявність умов для ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі високих стандартів життя [187, с. 74-76]. Зміст зазначеної економічної категорії можна зустріти в інших публікаціях [192, с. 162-163; 193, с. 524].

Зокрема Ю. М. Куліков зазначає про важливість подолання бідності зайнятого населення завдяки вдосконаленню СТВ, спрямованих на підвищення ЯТЖ. Складовими останнього є: гідна винагорода за працю; збереження й розвиток людського капіталу через професійне та кар'єрне зростання; покращення умов праці та соціально-психологічного клімату в колективі; забезпечення стабільної ефективної зайнятості. Для покращення ЯТЖ необхідне системне розширення практики партнерських відносин і розвиток соціального діалогу шляхом посилення ролі профспілок, запровадження моніторингу СТВ тощо. Учений обґрунтовує важливість удосконалення тарифних систем оплати та організації праці, порядок партисипативних відносин, що має відобразитись у колективних договорах тощо [194].

Дещо подібним до поняття «якість життя» є «рівень життя». Відмінність між ними полягає в тому, що якість життя є більш суб'єктивною категорією, що характеризує всебічний розвиток людини, громади, населення регіону й країни в певний період розвитку суспільства через освітньо-культурну призму сприйняття кожною особою, спільнотою, суспільством. Наприклад, у «бідній» країні умовний громадянин може охарактеризувати свою якість життя на високому рівні, а в «багатій» країні умовний громадянин зі значним рівнем

трудових доходів і соціальним пакетом може оцінити свою якість життя на низькому рівні.

У підтвердження В. П. Рябоконт і Л. М. Рарок відмічають, що рівень життя формують такі фактори, як забезпеченість населення необхідними матеріальними благами й послугами, належний рівень їх споживання й ступінь задоволення потреб у раціональних межах. У широкому аспекті рівень життя включає також умови життя, праці та зайнятості, побуту й дозвілля, його медичне обслуговування, освіту, екологію дозвілля тощо. У такому випадку частіше вживається термін «якість життя» [195, с. 75].

Концепція визначення якості життя населення виникла наприкінці 1960-х років, зазначає Ю. І. Саєнко, як альтернатива панівній тоді соціальній меті підвищення матеріального рівня життя. Унаслідок дискусії щодо граничної корисності багатства, межі економічного зростання та його соціальних і екологічних впливів увиразнилися вади чистої економічної перспективи соціального розвитку. При обґрунтуванні даної концепції сформувалися два протилежні підходи:

1. Скандинавський підхід до рівня життя. Він фіксує увагу на об'єктивних умовах життя, що унеможливають суб'єктивні оцінки населення. Добробут визначено як «управління індивіда ресурсами». Приклади ресурсів – дохід, майно, освіта й знання, соціальні відносини.

2. Американський підхід до якості життя. Цей підхід визначає добробут у термінах задоволення потреб безпосередньо в оцінках громадян, які визначають рівень суб'єктивного добробуту, міру задоволення чи щастя. Розуміння якості життя охоплює доволі контрастні аспекти об'єктивного й суб'єктивного – придатність ресурсів для задоволення потреб, з одного боку, і суб'єктивний добробут – з іншого [69, с. 116-117].

Категорія «рівень життя» у широкому розумінні синтезує головні аспекти життєдіяльності людей, а в більш вузькому – оцінюється як рівень добробуту населення. Відповідно, характеристику рівня життя найповніше віддзеркалюють такі узагальнюючі показники, як рівень матеріального

забезпечення (у широкому спектрі матеріальних потреб), рівень споживання, рівень вартості життя, що доповнюється рівнями грошових доходів та платоспроможного попиту.

Н. В. Анішина та інші вчені зробили висновки: дуже часто рівень життя ототожнюється як визначений рівень споживання. З позиції концепції людського розвитку: рівень життя – це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їхнього задоволення й умови в суспільстві для розвитку й задоволення цих потреб. Підвищення рівня життя населення – це не лише наслідок економічного зростання країни, але і його умова.

Для характеристики рівня життя використовують показники масштабів бідності та розшарування серед бідного населення. Так, межа бідності прийнята на рівні 75 % медіанного рівня сукупних доходів (витрат), тобто рівень доходу (витрат) нижче від якого є неможливим для задоволення основних потреб. Межа соціальної напруженості настає в той момент, коли найбідніші 40 % населення починають одержувати 12-13 % загальної суми доходів [196, с. 287-295].

Отже, рівень життя – поняття більш об'єктивне й характеризує суспільний розвиток у порівнянні, динаміці, враховуючи при цьому умови життєдіяльності, можливості розвитку особистості, юридичні права й свободи громадян та використовуючи певні нормативи, стандарти, еталони, математичний апарат при розрахунку тощо.

У підтвердження цього в словнику С. В. Мельника [97, с. 107] зазначено, що рівень життя – це складна комплексна соціально-економічна категорія, що виражає ступінь задоволення матеріальних і духовних потреб населення; інтегральний показник, який характеризує використання населенням матеріальних і духовних благ та ступінь задоволення потреб у цих благах у певну мить розвитку суспільного виробництва. Він характеризується такою системою показників: обсягом реальних доходів на душу населення; рівнем і структурою використання товарів і послуг; рівнем і динамікою цін на основні

предмети споживання; розміром квартирної плати та комунальних платежів, пільг, соціальних виплат родині; тривалістю робочого часу; рівнем освіти, медичного обслуговування; середньою тривалістю життя; питомою вагою населення, яке перебуває за межею бідності.

Подібно до цього у монографії Л. О. Мармуль і І. А. Романюк зазначають, що однією з найважливіших соціальних категорій оцінки сільських територій є рівень життя – забезпеченість населення необхідними матеріальними благами та послугами, досягнутий рівень їх споживання та ступінь задоволення потреб. Що ж стосується аграрних СТВ, то останні характеризуються впливом різних чинників, серед яких найбільш значимими є: форми власності, відношення між суб'єктами СТВ, стан зайнятості, мотивація праці, соціально-психологічний клімат у колективі, продуктивність праці, рівень її оплати [197, с. 144-145].

У поглядах вищезазначених учених простежується розмежування рівня життя на сільських територіях взагалі та ЯТЖ в аграрній сфері завдяки обґрунтуванню суб'єктивних факторів-чинників розвитку аграрних СТВ. Проте вони важко піддаються оцінці.

Учені М. Мескон і інші зазначають, що висока ЯТЖ повинна характеризуватися так: 1. Робота повинна бути цікавою. 2. Робітники повинні отримувати справедливу винагороду й визнання своєї праці. 3. Робоча середовище має бути чистим, із низьким рівнем шуму й гарною освітленістю. 4. Нагляд з боку керівництва повинен бути мінімальним, але здійснюватися завжди, коли в ньому виникає необхідність. 5. Робітники повинні брати участь в ухваленні рішень, які зачіпають їх і роботу. 6. Повинні бути забезпечені гарантія роботи й розвиток дружніх взаємин з колегами. 7. Повинні бути забезпечені засоби побутового й медичного забезпечення. Крім того, велику роль відіграє організація праці, соціальна відповідальність і етика бізнесу, наповнення змістом функціональних обов'язків працівників тощо [198, с. 100-414].

Поняття «ЯТЖ» співвідноситься з іншим поняттям – «гідна праця», яка, за визначенням МОП, означає: 1) продуктивну працю, яка приносить достатній

дохід, за якої права працівника захищені та він забезпечений адекватним соціальним захистом; 2) можливість для економічно активного населення мати продуктивну зайнятість, яка б задовольняла умови безпеки, свободи, рівності та людської гідності. Для кількісної оцінки гідної праці фахівці МОП пропонують застосовувати таку систему показників: можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати; прийнятність форми зайнятості; рівень продуктивної зайнятості та адекватності заробітку; справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві; задоволеність тривалістю робочого часу; рівень стабільності й захищеності роботи; безпечність умов роботи та особистого життя; стан соціального захисту; гармонійне поєднання умов роботи та особистого життя; досконалість соціального діалогу та ін. [199, с. 156-157].

Соціально-трудова процеси в сільському господарстві та відповідну оцінку ЯТЖ в галузі необхідно досліджувати в ракурсі забезпечення якості життя мешканців відповідних сільських (селищних) громад, їх об'єднань [200]. Подібної думки притримується й учена О. В. Риковська, зокрема стосовно формування людського капіталу сільської місцевості. З огляду на новітні концептуальні підходи до розвитку багатофункціональності села, необхідності диверсифікації сільської економіки, людський капітал слід досліджувати не тільки як виробничий фактор сільського господарства, а і як специфічний ресурс ендогенного розвитку сільської місцевості.

Переважає більшість науковців, які тією чи іншою мірою досліджують людський капітал сільської місцевості України, поділяють думку, що за часів аграрних трансформацій відбулася деградація людського капіталу, яку супроводжує посилення процесів соціальної маргіналізації. У вітчизняних умовах процеси посилюються через просторову розосередженість сільської поселенської мережі, що ускладнює доступ сільського населення до сфери формування людського капіталу – закладів освіти, культури й охорони здоров'я [201].

У вищенаведених теоретико-методичних положеннях оцінки ЯТЖ наведені показники на державному й регіональному рівнях, частина їх

подається в розрізі міського й сільського населення. Зважаючи на обмеженість інформаційної бази, доступ до показників оцінки ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах, важливість оперативного її отримання, розроблено наступні науково-методичні й практичні підходи до оцінки ЯТЖ за допомогою соціологічного опитування персоналу підприємства. Також сформовано комплекс критеріїв і показників-факторів ЯТЖ працівників сільськогосподарських підприємств, які найбільше характеризують процес праці й розвиток СТВ, впливають на загальну оцінку ЯТЖ працівників галузі (табл. 2.22).

Таблиця 2.22

Критерії та відповідні показники-фактори якості трудового життя працівника(-ів) сільськогосподарського підприємства

Критерій	Показник-фактор відповідного критерію		
<i>Зміст роботи</i>	Змістовність роботи	Соціальна корисність роботи	Стабільність роботи
<i>Організація праці</i>	Безпека праці	Організація праці	Соціальний пакет
<i>Оплата праці</i>	Розмір заробітної плати	Структура заробітної плати	Стабільність заробітної плати
<i>Професіоналізм</i>	Застосування здібностей	Професійний розвиток	Просування по службі
<i>Трудовий колектив</i>	Трудова демократія	Відносини в трудовому колективі	Профспілкова діяльність

Розроблено відповідну анкету з додатковими питаннями для персоналу сільськогосподарського підприємства та електронні таблиці в комп'ютерній програмі Excel 2003 для оперативного внесення даних і аналізу (додаток Б).

Працівник заповнює анкету, вказавши ступінь впливу показників-факторів на ЯТЖ (дані наведені умовні в таблиці 2.23).

Максимальна сума балів оцінки ЯТЖ працівника(-ів) сільськогосподарського підприємства становить 75 балів (5 балів · 15 показників), а мінімальна – 15 балів (1 бал · 15 показників). Далі можна визначити ЯТЖ працівників у цілому в сільськогосподарському підприємстві. Загальна чисельність працівників, які прийняли участь у соціологічному дослідженні, нехай становить N . Результати оцінювання кожного працівника

потрібно занести до загальної таблиці та визначити середнє значення й ступінь впливу кожного фактора й критерію на загальний показник ЯТЖ (табл. 2.24).

Таблиця 2.23

**Оцінка якості трудового життя працівника
сі́льськогосподарського підприємства**

№ п/п	Критерій, показник-фактор впливу на Вашу ЯТЖ в підприємстві	Ступінь впливу, балів (5-бальна шкала)	Стандартизований ступінь впливу, %
1. Зміст роботи			
1	Змістовність роботи	4	7,14
2	Соціальна корисність роботи	5	8,93
3	Стабільність роботи	4	7,14
...			
Разом		56	100,00

Таблиця 2.24

**Оцінка якості трудового життя працівників
сі́льськогосподарського підприємства**

№ п/п	Критерій, показник-фактор	1	2	...	N	Сума оцінок	Середнє значення (зр.7:N)	Стандартизований ступінь впливу, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Зміст роботи								
1	Змістовність роботи	4	3	...	5	80	4,00	7,14
2	Соціальна корисність роботи	5	4	...	4	75	3,75	6,70
3	Стабільність роботи	4	3	...	3	78	3,90	6,96
Разом за критерієм 1		13	10	...	12	233	11,65	20,80
...								
Разом		56	55	...	57	1120	56,00	100,00

Дані наведені в таблиці умовні ($N = 20$ осіб) для кращого сприйняття інформації про застосування та інтерпретацію оцінки ЯТЖ. Результати анкетування працівників сі́льськогосподарських підприємств щодо оцінки ЯТЖ можна представити у вигляді стовпчиків (їх кількість буде відповідати кількості працівників і додатково один стовпчик у середньому в підприємстві) на нормованій гістограмі за допомогою програми Excel. Для наочності довжину стовпчиків можна виразити в міліметрах, що буде відповідати сумі балів і варіюватися від 15 балів = 15 мм = 1,5 см до 75 балів = 75 мм = 7,5 см.

Стовпчик буде складатися з 5 частин різних кольорів або з різними візерунками, кожна з яких характеризуватиме відповідний критерій ЯТЖ.

За результатами соціологічних досліджень ЯТЖ працівників сільськогосподарських підприємств можна зробити наступні висновки щодо поведінки й практичних заходів сторін СТВ (табл. 2.25). Її можна використовувати як інструкцію подальших дій суб'єктів аграрних СТВ.

Таблиця 2.25

Рівні оцінок якості трудового життя працівників сільськогосподарського підприємства та орієнтовна поведінка сторін соціально-трудова відносин

Оцінка ЯТЖ	Мінімальний рівень	Середній рівень	Високий рівень
<i>Сума балів</i>	<i>до 35,00</i>	<i>35,01 – 55,00</i>	<i>55,01 і більше</i>
Сценарій подій	Значна плинність кадрів, низька продуктивність праці, конфліктність у трудовому колективі	Кадровий потенціал без змін, посилений контроль за організацією праці	Стабільність персоналу, соціальне партнерство, формування соціального капіталу
Поведінка працівника	Пошук нової роботи, відчуженість від праці, підприємства	Стала працездатність, набуття професійного досвіду	Самовдосконалення, самореалізація, самоактуалізація
Поведінка роботодавця	Забезпечення комфорту на робочих місцях, перегляд режимів праці й відпочинку, інновації та інвестиції, підвищення ефективності господарювання	Удосконалення матеріальної та нематеріальної мотивації праці, підвищення кваліфікації працівників, соціальні програми	Підтримка КСВ, інвестиції в людський капітал, підвищення орендної плати за землю
Заходи держави (громади)	Підтримка зайнятості працівників із низьким рівнем оплати праці (пільги, субсидії), соціальний захист і пенсійне забезпечення	Диверсифікація сільської економіки, розвиток агропромислової інтеграції, малого агробізнесу	Покращення соціальної та виробничої інфраструктур, поширення передового досвіду розвитку СТВ

Такий методичний підхід, формування критеріїв і показників ЯТЖ обґрунтовано очевидними потребами та інтересами найманих працівників сільськогосподарських підприємств. Сьогодні їх турбує питання стабільних робочих місць на середньо- й довгострокову перспективу із прийнятним рівнем оплати праці для забезпечення нормального відтворення робочої сили й утримання родин, ведення домогосподарств. Також їх цікавить належний рівень організації виробництва й праці, соціально-професійна й матеріальна

підтримка трудового колективу, розвиток профспілкової діяльності в підприємствах тощо. Дану методику було використано в грудні 2018 р. – березні 2019 р. в чотирьох сільськогосподарських підприємствах.

У грудні 2018 р. у сільськогосподарському підприємстві Фастівського району Київської області, де працює близько 200 осіб, автором проведено опитування та анкетування працівників на предмет оцінки ЯТЖ при розгляді проекту колективного договору делегатами від первинних форм трудових колективів виробничих підрозділів на зборах трудового колективу. Всього заповнено 45 анкет ($N = 45$), які було проаналізовано (табл. 2.26), та сформовано наступні висновки.

Таблиця 2.26

**Оцінка якості трудового життя працівників
у досліджуваному сільськогосподарському підприємстві***

№ п/п	Критерій, показник-фактор	Сума оцінок (даних)	Середнє значення	Стандартизований (нормований) ступінь впливу, %
1	Змістовність роботи	195	4,33	7,33
2	Соціальна корисність роботи	201	4,47	7,56
3	Стабільність роботи	200	4,44	7,52
Разом за критерієм 1 «Зміст роботи»		596	13,24	22,41
4	Безпека праці	162	3,60	6,09
5	Організація праці	170	3,78	6,39
6	Соціальний пакет	177	3,93	6,65
Разом за критерієм 2 «Організація праці»		509	11,31	19,13
7	Розмір зарплати	153	3,40	5,75
8	Структура зарплати	160	3,56	6,02
9	Стабільність зарплати	196	4,36	7,37
Разом за критерієм 3 «Оплата праці»		509	11,32	19,14
10	Застосування здібностей працівника	189	4,20	7,11
11	Професійний розвиток особистості	186	4,13	6,99
12	Просування по службі	155	3,44	5,83
Разом за критерієм 4 «Професіоналізм»		530	11,77	19,93
13	Трудова демократія	169	3,76	6,35
14	Відносини в трудовому колективі	199	4,42	7,48
15	Профспілкова діяльність	148	3,29	5,56
Разом за критерієм 5 «Трудовий колектив»		516	11,47	19,39
Разом за всіма критеріями оцінки якості трудового життя		2660	59,11	100

* Складено й розраховано за даними соціологічного дослідження.

Можна констатувати, що в досліджуваному підприємстві на належному рівні функціонує соціальне партнерство, присутній сформований соціальний капітал і є порозуміння між суб'єктами СТВ. Середнє значення оцінки усіх факторів впливу на ЯТЖ всіх працівників становить 59,11, що знаходиться близько до нижньої межі високого рівня – 55,01-75 балів (див. табл. 2.25). У розрізі груп критеріїв ЯТЖ (груп факторів) менші значення мають критерії: «Організація праці» (особливо фактор «Безпека праці» – 3,60 бала) і «Оплата праці» (особливо фактор «Розмір зарплати» – 3,40 бала). На це слід звернути увагу керівництву й працівникам у подальшому соціальному діалозі й напрямках покращення ЯТЖ. У господарстві простежується стабільність персоналу, про що свідчать відповіді на додаткові питання (табл. 2.27).

Таблиця 2.27

Додаткові питання анкетування оцінки якості трудового життя працівників у досліджуваному сільськогосподарському підприємстві*

№ п/п	Додаткові питання анкетування	Сума оцінок (даних)	Середнє значення
1	Вік, років	2271	50,5
2	Трудовий стаж загальний, років	1331	29,6
3	Трудовий стаж у досліджуваному СГП, років	985	21,9
4	Скільки плануєте ще працювати в СГП, років	324	7,2
5	Який Ваш розмір нинішньої місячної зарплати «на руки», грн	198180	4404
6	Який розмір місячної зарплати, на Вашу думку, має бути, грн	436500	9700
7	Який розмір місячного додаткового доходу Ви маєте з домогосподарства, грн	7100	158
8	Скільки часу щодня Ви працюєте у власному домогосподарстві, год	186	4,1
9	Скільки членів у Вашій сім'ї (домогосподарстві), осіб	123	2,7

* Складено й розраховано за даними соціологічного дослідження.

Середній загальний трудовий стаж 1 працівника становить майже 30 років, із них у досліджуваному підприємстві – майже 22 роки. Кількість років, які планують працівники працювати тут, становить більше 7 років, що забезпечує підприємству формування соціального капіталу й можливість довгострокового планування виробництва сільськогосподарської продукції. У підприємстві зафіксовано (інформація в анкетах за 2018 р.) значний розрив між

заробітною платою, що отримують працівники після оподаткування (4404 грн), і її бажаним рівнем (9700 грн), який становить 5296 грн, або 120,3 %.

У зв'язку з тим, що в підприємстві досить розвинене тваринництво (молочне скотарство), то більшість працівників зайняті протягом всього року. Працівники, крім основної роботи, у середньому працюють додатково 4,1 год у своєму домогосподарстві з таких очевидних причин: продовольче забезпечення своєї родини, економія видатків сімейного бюджету та формування невеликого джерела додаткових доходів сім'ї. Адже в 1 працівника підприємства налічується в середньому 2,7 члена сільського домогосподарства.

Оцінку ЯТЖ можна додатково охарактеризувати в розрізі вікових діапазонів, статі, освіти й стану здоров'я працівника, впливу розвитку соціальної сфери в сільській місцевості тощо. Так, для молоді віком до 35 років показник ЯТЖ виявився меншим (55,57 бала) порівняно з працівниками середнього (61,32) й старшого (передпенсійного й пенсійного) віку (58,21 бала). Жінки (19 осіб, або 42,2 % анкет) надали більш оптимістичну оцінку ЯТЖ – 60,32 бала, а чоловіки (26 осіб) – 58,23 бала. Працівники з вищою освітою – 61,54 балів, середньою спеціальною (неповною вищою) – 57,96, а лише зі шкільною освітою – 58,71 бала.

Закономірною є оцінка ЯТЖ залежно від стажу в досліджуваному підприємстві: 60 балів – працівники зі стажем 30 і більше років, 59,55 бала – зі стажем 16-29 років, 58,16 бала – зі стажем до 15 років. Більший показник ЯТЖ зафіксовано в керівників (5 осіб) – 62,2 бала, потім спеціалістів (19 осіб) – 61,32 бала та робітників (21 особи) – 56,38 бала. Досить важливими для аналізу є показник впливу розміру зарплати на ЯТЖ. У підприємстві 27 осіб, що отримують зарплату нижче середньої по господарству (за даними анкет – 4404 грн), оцінили ЯТЖ на рівні 58,15 бала, незначно більшою оцінка в решти працівників – 60,56 бала.

Лише 8 осіб із 45 осіб, або 17,8 %, дали відповідь, що планують змінити роботу як найманий працівник, а 10 осіб виявили бажання створити ФГ. Вагомий вплив на ЯТЖ має стан розвитку соціальної сфери в сільській

місцевості. Так, 5 осіб, які надали відповідь про поганий стан її розвитку, мають і відповідну низьку оцінку якості свого трудового життя 50 балів. Таким чином, на ЯТЖ впливає багато факторів, які потрібно детально аналізувати в кожному сільськогосподарському підприємстві та аргументовано обґрунтовувати концептуальні напрями й практичні заходи її покращення.

У березні 2019 р. у сільськогосподарському підприємстві Бобровицького району Чернігівської області, де працює близько 90 осіб, автором проведено анкетування працівників щодо оцінки ЯТЖ. Всього заповнено 20 анкет ($N = 20$), які було проаналізовано (табл. 2.28), та сформовано наступні висновки.

Таблиця 2.28

**Оцінка якості трудового життя працівників
у досліджуваному сільськогосподарському підприємстві***

№ п/п	Критерій, показник-фактор	Сума оцінок (даних)	Середнє значення	Стандартизований (нормований) ступінь впливу, %
1	Змістовність роботи	80	4,00	6,83
2	Соціальна корисність роботи	86	4,30	7,34
3	Стабільність роботи	81	4,05	6,92
Разом за критерієм 1 «Зміст роботи»		247	12,35	21,09
4	Безпека праці	76	3,80	6,49
5	Організація праці	77	3,85	6,58
6	Соціальний пакет	74	3,70	6,32
Разом за критерієм 2 «Організація праці»		227	11,35	19,39
7	Розмір зарплати	67	3,35	5,72
8	Структура зарплати	71	3,55	6,06
9	Стабільність зарплати	80	4,00	6,83
Разом за критерієм 3 «Оплата праці»		218	10,90	18,61
10	Застосування здібностей працівника	85	4,25	7,26
11	Професійний розвиток особистості	84	4,20	7,17
12	Просування по службі	68	3,40	5,81
Разом за критерієм 4 «Професіоналізм»		237	11,85	20,24
13	Трудова демократія	82	4,10	7,00
14	Відносини в трудовому колективі	89	4,45	7,60
15	Профспілкova діяльність	71	3,55	6,07
Разом за критерієм 5 «Трудовий колектив»		242	12,10	20,67
Разом за всіма критеріями оцінки якості трудового життя		1171	58,55	100,00

* Складено й розраховано за даними соціологічного дослідження.

Можна констатувати, що в досліджуваному підприємстві на належному рівні функціонує соціальне партнерство, присутній сформований соціальний капітал і є порозуміння між суб'єктами СТВ. Середнє значення оцінки усіх факторів впливу на ЯТЖ всіх працівників становить 58,55, що знаходиться близько до нижньої межі високого рівня – 55,01-75 балів (див. табл. 2.25). У розрізі груп критеріїв ЯТЖ (груп факторів) менші значення мають критерії: «Оплата праці» (особливо фактор «Розмір зарплати» – 3,35 бала) і «Організація праці» (особливо фактор «Соціальний пакет» – 3,70 бала). На це слід звернути увагу керівництву й працівникам у подальшому соціальному діалозі й напрямках покращення ЯТЖ в підприємстві. У господарстві простежується стабільність персоналу, про що свідчать відповіді на додаткові питання (табл. 2.29).

Таблиця 2.29

Додаткові питання анкетування оцінки якості трудового життя працівників у досліджуваному сільськогосподарському підприємстві*

№ п/п	Додаткові питання анкетування	Сума оцінок (даних)	Середнє значення
1	Вік, років	717	35,9
2	Трудовий стаж загальний, років	242	12,1
3	Трудовий стаж у досліджуваному СГП, років	122	6,1
4	Скільки плануєте ще працювати в СГП, років	112	5,6
5	Який Ваш розмір нинішньої місячної зарплати «на руки», грн	144200	7210
6	Який розмір місячної зарплати, на Вашу думку, має бути, грн	271500	13575
7	Який розмір місячного додаткового доходу Ви маєте з домогосподарства, грн	18400	920
8	Скільки часу щодня Ви працюєте у власному домогосподарстві, год	51	2,5
9	Скільки членів у Вашій сім'ї (домогосподарстві), осіб	83	4,2

* Складено й розраховано за даними соціологічного дослідження.

Середній загальний трудовий стаж 1 працівника становить 12 років, із них у досліджуваному підприємстві – 6 років. Кількість років, які планують працівники працювати тут, становить майже 6 років, що забезпечує підприємству формування соціального капіталу й можливість довгострокового планування виробництва сільськогосподарської продукції. У підприємстві зафіксовано (інформація в анкетах за 2019 р.) значний розрив між заробітною

платою, що отримують працівники після оподаткування (7210 грн), і її бажаним рівнем (13575 грн), який становить 6365 грн, або 88,3 %.

У зв'язку з тим, що підприємство спеціалізується на рослинництві, то більшість працівників не повною мірою зайняті протягом року. Працівники, крім основної роботи, у середньому працюють додатково 2,5 год у своєму домогосподарстві з таких причин: продовольче забезпечення своєї родини, економія видатків сімейного бюджету та формування невеликого джерела додаткових доходів сім'ї. Адже в 1 працівника підприємства налічується в середньому 4,2 члена домогосподарства.

Більший показник ЯТЖ зафіксовано в керівників (1 особа) – 64 бали, потім спеціалістів (13 осіб) – 58,38 бала та робітників (6 осіб) – 58 балів. Досить важливим для аналізу є показник впливу розміру заробітної плати на ЯТЖ. У підприємстві 10 осіб, що отримують зарплату нижче середньої по господарству (за даними анкет – 7210 грн), оцінили ЯТЖ на рівні 58,4 бала, незначно більшою є оцінка в решти працівників – 58,7 бала. Лише 4 особи із 20 опитаних, або 20 %, дали відповідь, що планують змінити роботу як найманий працівник, а 12 осіб (60 %) виявили бажання створити ФГ. На ЯТЖ впливає багато факторів, які потрібно детально аналізувати в кожному сільськогосподарському підприємстві та аргументовано обґрунтовувати концептуальні напрями й практичні заходи її покращення.

У березні 2019 р. у сільськогосподарському підприємстві Макарівського району Київської області, де працює до 15 осіб, автором проведено анкетування працівників щодо оцінки ЯТЖ. Всього заповнено 7 анкет ($N = 7$), які було проаналізовано (табл. 2.30), та сформовано наступні висновки.

Можна констатувати, що в досліджуваному підприємстві на належному рівні підтримується ЯТЖ (див. табл. 2.25). Середнє значення оцінки всіх факторів впливу на ЯТЖ усіх працівників становить 63,71. У розрізі груп критеріїв ЯТЖ менші значення мають критерії: «Трудовий колектив» (особливо фактор «Профспілкова діяльність» – 3,28 бала і «Відносини в трудовому колективі» – 3,86 бала) і «Організація праці» (особливо фактор «Безпека праці»

– 3,29 бала). На це слід звернути увагу керівництву й працівникам у подальшому соціальному діалозі й напрямках покращення ЯТЖ в підприємстві. У господарстві працює молодь, про що свідчать відповіді на додаткові питання (табл. 2.31).

Таблиця 2.30

**Оцінка якості трудового життя працівників
у досліджуваному сільськогосподарському підприємстві***

№ п/п	Критерій, показник-фактор	Сума оцінок (даних)	Середнє значення	Стандартизований (нормований) ступінь впливу, %
1	Змістовність роботи	31	4,43	6,95
2	Соціальна корисність роботи	31	4,43	6,95
3	Стабільність роботи	26	3,71	5,83
Разом за критерієм 1 «Зміст роботи»		88	12,57	19,73
4	Безпека праці	23	3,29	5,16
5	Організація праці	31	4,43	6,95
6	Соціальний пакет	33	4,71	7,40
Разом за критерієм 2 «Організація праці»		87	12,43	19,51
7	Розмір зарплати	33	4,71	7,40
8	Структура зарплати	34	4,86	7,62
9	Стабільність зарплати	32	4,57	7,17
Разом за критерієм 3 «Оплата праці»		99	14,14	22,19
10	Застосування здібностей працівника	30	4,29	6,73
11	Професійний розвиток особистості	31	4,43	6,95
12	Просування по службі	33	4,71	7,40
Разом за критерієм 4 «Професіоналізм»		94	13,43	21,08
13	Трудова демократія	28	4,00	6,28
14	Відносини в трудовому колективі	27	3,86	6,05
15	Профспілкова діяльність	23	3,28	5,16
Разом за критерієм 5 «Трудовий колектив»		78	11,14	17,49
Разом за всіма критеріями оцінки якості трудового життя		446	63,71	100,00

* Складено й розраховано за даними соціологічного дослідження.

Середній загальний трудовий стаж 1 працівника становить 5 років, із них у досліджуваному підприємстві – майже 2 роки. Кількість років, які планують працівники працювати тут, становить більше 2 років, що не забезпечує підприємству стабільності персоналу. Лише 2 особи із 7 опитаних дали відповідь, що не планують змінювати роботу. У підприємстві зафіксовано

(інформація в анкетах за 2019 р.) незначний розрив між заробітною платою, що отримують працівники після оподаткування (9071 грн), і її бажаним рівнем (10571 грн), який становить 1500 грн, або 16,5 %. Працівники, крім основної роботи, в середньому працюють додатково 1 год у своєму домогосподарстві.

Таблиця 2.31

Додаткові питання анкетування оцінки якості трудового життя працівників у досліджуваному сільськогосподарському підприємстві*

№ п/п	Додаткові питання анкетування	Сума оцінок (даних)	Середнє значення
1	Вік, років	189	27,0
2	Трудовий стаж загальний, років	35	5,0
3	Трудовий стаж у досліджуваному СГП, років	11	1,6
4	Скільки плануєте ще працювати в СГП, років	17	2,4
5	Який Ваш розмір нинішньої місячної зарплати «на руки», грн	63500	9071
6	Який розмір місячної зарплати, на Вашу думку, має бути, грн	74000	10571
7	Який розмір місячного додаткового доходу Ви маєте з домогосподарства, грн	2000	286
8	Скільки часу щодня Ви працюєте у власному домогосподарстві, год	8	1,1
9	Скільки членів у Вашій сім'ї (домогосподарстві), осіб	15	2,1

* Складено й розраховано за даними соціологічного дослідження.

У березні 2019 р. у сільськогосподарському підприємстві Тетіївського району Київської області, де працює 15 осіб, автором проведено анкетування працівників щодо оцінки ЯТЖ. Всього заповнено 8 анкет ($N = 8$), які було проаналізовано (табл. 2.32), та сформовано наступні висновки.

У досліджуваному підприємстві на високому рівні підтримується ЯТЖ. Показник оцінки усіх факторів впливу на ЯТЖ працівників становить 59,14 (див. табл. 2.25). У розрізі груп критеріїв ЯТЖ менші значення мають: «Професіоналізм» (особливо фактор «Просування по службі» – 2 бали); «Трудовий колектив» (особливо фактор «Профспілкова діяльність» – 2 бали). На це слід звернути увагу керівництву й працівникам у подальшому соціальному діалозі й напрямках покращення ЯТЖ в підприємстві. Додаткові дані опитування наведено в таблиці 2.33.

**Оцінка якості трудового життя працівників
у досліджуваному сільськогосподарському підприємстві***

№ п/п	Критерій, показник-фактор	Сума оцінок (даних)	Середнє значення	Стандартизований (нормований) ступінь впливу, %
1	Змістовність роботи	34	4,86	8,21
2	Соціальна корисність роботи	38	5,43	9,18
3	Стабільність роботи	34	4,86	8,21
Разом за критерієм 1 «Зміст роботи»		106	15,14	25,60
4	Безпека праці	24	3,43	5,80
5	Організація праці	26	3,71	6,28
6	Соціальний пакет	28	4,00	6,76
Разом за критерієм 2 «Організація праці»		78	11,14	18,84
7	Розмір зарплати	28	4,00	6,76
8	Структура зарплати	18	2,57	4,35
9	Стабільність зарплати	39	5,57	9,42
Разом за критерієм 3 «Оплата праці»		85	12,14	20,53
10	Застосування здібностей працівника	29	4,15	7,00
11	Професійний розвиток особистості	25	3,57	6,04
12	Просування по службі	14	2,00	3,38
Разом за критерієм 4 «Професіоналізм»		68	9,72	16,43
13	Трудова демократія	30	4,29	7,25
14	Відносини в трудовому колективі	33	4,71	7,97
15	Профспілкova діяльність	14	2,00	3,38
Разом за критерієм 5 «Трудовий колектив»		77	11,00	18,60
Разом за всіма критеріями оцінки якості трудового життя		414	59,14	100,00

* Складено й розраховано за даними соціологічного дослідження.

Середній загальний трудовий стаж 1 працівника становить майже 29 років, із них у досліджуваному підприємстві – більше 20 років. Кількість років, які планують працівники працювати тут, становить більше 9 років, що забезпечує підприємству стабільність персоналу. Із опитаних ніхто не планує змінювати роботу, проте є інтерес у підприємницькій діяльності. У підприємстві зафіксовано (інформація в анкетах за 2019 р.) значний розрив між заробітною платою, що отримують працівники після оподаткування (5813 грн), і її бажаним рівнем (10750 грн), який становить 4938 грн, або 84,9 %. Враховуючи такий розмір заробітної плати, працівники, крім основної роботи, в

середньому працюють додатково більше 4 год у своєму домогосподарстві й мають відповідний додатковий дохід 6563 грн.

Таблиця 2.33

Додаткові питання анкетування оцінки якості трудового життя працівників у досліджуваному сільськогосподарському підприємстві*

№ п/п	Додаткові питання анкетування	Сума оцінок (даних)	Середнє значення
1	Вік, років	393	49,1
2	Трудовий стаж загальний, років	231	28,9
3	Трудовий стаж у досліджуваному СГП, років	161	20,1
4	Скільки плануєте ще працювати в СГП, років	75	9,4
5	Який Ваш розмір нинішньої місячної зарплати «на руки», грн	46500	5813
6	Який розмір місячної зарплати, на Вашу думку, має бути, грн	86000	10750
7	Який розмір місячного додаткового доходу Ви маєте з домогосподарства, грн	52500	6563
8	Скільки часу щодня Ви працюєте у власному домогосподарстві, год	34	4,3
9	Скільки членів у Вашій сім'ї (домогосподарстві), осіб	25	3,1

* Складено й розраховано за даними соціологічного дослідження.

Аналіз даних оцінки ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах здійснено за допомогою програми Microsoft Excel 2003 (додаток Б, табл. Б.1-Б.4).

Результати оцінки ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах будуть корисними при вдосконаленні організації виробництва й праці, її оплати, формуванні стратегії соціально-економічного розвитку сільськогосподарського підприємства. Також важливими дані будуть для органів влади, спілок роботодавців, профспілкових організацій у процесі соціального діалогу й колективно-договірного регулювання аграрних СТВ тощо [202].

РОЗДІЛ 3

СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ

3.1. Сценарно-емпіричний підхід до забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрній сфері

Серед переліку показників розвитку системи СТВ в аграрній сфері головними є показники зайнятості. Аграрна політика не змогла вирішити проблеми створення робочих місць у різних видах діяльності для вивільнених працівників сільськогосподарських підприємств, зменшення рівня безробіття в сільській місцевості. Тому дедалі більше усвідомлюється необхідність формування такої економічної політики, яка б створила умови ефективного використання трудового потенціалу в галузі, розвитку сільських територій, забезпечення продовольством населення країни.

Із цього приводу А. Маршалл у своїй праці «Принципи економічної науки» 1890 р., зокрема книзі 4 «Фактори виробництва. Земля, праця, капітал і організація», наводить приклад з обробітку землі фермерами й обґрунтовує маржинальний підхід у сполученні затрат капіталу й праці, що приносить дохід фермерам. Так, в Англії багато земель, які погано обробляються, і коли б подвоїти витрати капіталу й праці, то можна отримати більш як удвічі більший обсяг продукції.

У наступній книзі 5 «Загальні відносини попиту, пропозиції і вартості» вчений наводить умову, що товар, у виробництві якого фактор необхідний, повинен бути таким товаром, попит на який настільки твердий і нееластичний,

що перебої в його пропозиції змусять споживачів погодитися швидше платити за нього дуже високу ціну, ніж зовсім обходитися без нього. Це передбачає, що для такого товару не існує відповідних замінників за ціною [203].

Таким чином, формуючи й підтримуючи культуру раціонального й збалансованого споживання продуктів харчування населенням України можна досягнути збільшення кількості працівників у формальній аграрній економіці для виробництва відповідного обсягу сільськогосподарської продукції і забезпечення продовольчої безпеки країни. Саме такі закономірності досліджував учений і навів тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів. Його обґрунтовані економічні закони називають законами похідного попиту.

Щоб забезпечити раціональну зайнятість в сільському господарстві, розвиток різних форм агробізнесу, харчової та переробної промисловості потрібно проаналізувати ємність внутрішнього ринку агропродовольчої продукції, оскільки ринок праці в аграрній сфері є похідним від нього, і купівельну спроможність доходів населення тощо. Відомо, що на товари продовольчого набору попит є нееластичний, оскільки людина насамперед буде забезпечувати потреби в харчуванні. Дані про фактичний баланс харчового раціону громадянина України наведено в таблиці 3.1.

У динаміці зменшується споживання населенням України м'яса, молока, яєць тощо. Останнім часом *простежується порушення збалансованого харчового раціону одного мешканця України, що є одним із головних завдань державної соціальної політики.* У його структурі сформувався великий дефіцит за такими продовольчими позиціями (за рік, кг/особа): 28 кг м'ясопродуктів (35 % від норми); 173 кг молокопродуктів (46); 36 кг плодів (40), 9 кг рибопродуктів (47 % від норми) тощо.

Таблиця 3.1

Споживання основних продуктів харчування в Україні, кг/особа*

Продукт харчування	Р і к						У середньому за 1 рік	Раціональна норма (розрахунки МОЗ України) ¹	Нестача («дефіцит»)	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019			кг/особа	%
М'ясо та м'ясопродукти, включаючи субпродукти та жир-сирець	54,1	50,9	51,4	51,7	52,8	53,6	52,4	80	27,6	34,5
Молоко та молочні продукти	222,8	209,9	209,5	200,0	197,7	200,5	206,7	380	173,3	45,6
Яйця, шт.	310	280	267	273	275	282	281	290	9	3,1
Хлібні продукти (хліб та макаронні вироби у перерахунку на борошно; крупи, борошно, бобові)	108,5	103,2	101,0	100,8	99,5	97,6	101,8	101	–	–
Картопля	141,0	137,5	139,8	143,4	139,4	135,7	139,5	124	–	–
Овочі та баштанні продовольчі культури	163,2	160,8	163,7	159,7	163,9	164,7	162,7	161	–	–
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	52,3	50,9	49,7	52,8	57,8	58,7	53,7	90	36,3	40,3
Риба та рибні продукти	11,1	8,6	9,6	10,8	11,8	12,5	10,7	20	9,3	46,5
Цукор	36,3	35,7	33,3	30,4	29,8	28,8	32,4	38	5,6	14,7
Олія	13,1	12,3	11,7	11,7	11,9	12,0	12,1	13	0,9	6,9
На душу населення, ккал за добу	2939	2799	2742	2707	2706	2691	2764	до 3000	x	x

¹ Рекомендовані раціональні норми споживання основних продуктів харчування на душу населення [204].

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Аналіз обсягів споживання «дефіцитних» продуктів харчування та обсяги їх внутрішнього виробництва в Україні (табл. 3.2-3.3) свідчить, що споживання м'ясопродуктів в Україні характеризується порушенням її раціональної структури. Судячи з даних таблиці 3.2, мешканець нашої країни споживає більш дешевшу м'ясопродукцію: курятину (46,8 %) і свинину (36,4 %). На яловичину припадає лише 15,3 % фактичного платоспроможного попиту на м'ясопродукцію, тоді як у раціональному балансі вона має становити 39,4 %.

Негативною тенденцією характеризується споживання молокопродукції в країні: з 9581,1 тис. т у 2014 р. до 8354,8 тис. т у 2018 р., або на 12,8 %. Стабільною, але на низькому рівні є ситуація зі споживанням плодів і ягід, риби й рибної продукції.

У досліджуваному періоді значно зменшилося виробництво продукції скотарства, зокрема яловичини й телятини – з 412 тис. т у 2014 р. до 369 тис. т у 2019 р., або на 10,4 %, а також молокопродукції – з 9980 т до 8728 т, або на 12,5 %. Стабілізувалося виробництво м'яса птиці. Нестача ж у харчовому балансі населення України продукції внутрішнього виробництва зумовлює її імпорт, зокрема свинини, плодів і ягід, риби (табл. 3.4).

Таблиця 3.2

Фонд споживання «дефіцитних» продуктів харчування в Україні, тис. т.*

Продукт харчування	Рік							У середньому за 1 рік		Орієнтовна оптиміальна структура основних видів м'яса в мінімальному споживчому кошику ¹	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	тис. т	% по м'ясу	кг/особа	%	
	М'ясо та м'ясопродукти – всього	2325	2179	2195	2195	2232	2252	2229,6	100,0	40,6	100,0
У т. ч.:											
яловичина й телятина	390	347	346	318	318	324	340,5	15,3	16,0	39,4	
свинина	848	775	811	814	821	799	811,3	36,4	10,0	24,6	
м'ясо птиці	1047	1022	1008	1032	1056	1092	1042,8	46,8	14,0	34,5	
інші види м'яса	40	35	30	31	37	37	35,0	1,5	0,6	1,5	
Молоко та молочні продукти	9581,1	8995,0	8942,0	8495,9	8354,8	8427,9	8799,5	x	x	x	
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	2248,6	2178,9	2118,7	2241,5	2444,6	2469,0	2283,6	x	x	x	
Риба та рибні продукти	479,4	367,2	410,2	460,0	497,1	523,9	456,3	x	x	x	

¹ Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 р. № 780 [205].

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Таблиця 3.3

Внутрішнє виробництво «дефіцитних» продуктів харчування в Україні, тис. т*

Продукт харчування	Рік						У середньому за 1 рік	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	тис. т	% по м'ясо-продукції
М'ясо та м'ясопродукти – всього	2352	2315	2314	2308	2345	2482	2352,7	100,0
У т. ч.:								
яловичина й телятина	412	383	375	363	358	369	376,7	16,0
свинина	742	759	744	731	699	706	730,2	31,1
м'ясо птиці	1161	1139	1163	1182	1255	1375	1212,5	51,5
інші види	37	34	32	32	33	32	33,3	1,4
Молоко та молочні продукти	9980	9518	9313	9245	9068	8728	9308,7	х
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	1713	1966	1694	1736	2157	1778	1840,7	х
Риба та рибні продукти (рибництво й рибальство)	133	137	123	127	122	121	127,2	х

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Таблиця 3.4

Середньорічний обсяг споживання, внутрішнього виробництва й нетто-експорт або нетто-імпорт «дефіцитних» продуктів харчування в Україні за 2014-2018 рр., тис. т*

Продукт харчування	Споживання	Внутрішнє виробництво	Забезпеченість споживання внутрішнім виробництвом, %	Нетто-експорт або імпорт (-), тис. т
М'ясо та м'ясопродукти – всього	2229,6	2352,7	105,5	123,1
У т. ч.:				
яловичина й телятина	340,5	376,7	110,6	36,2
свинина	811,3	730,2	90,0	-81,1
м'ясо птиці	1042,8	1212,5	116,3	169,7
інші види	35,0	33,3	95,1	-1,7
Молоко та молочні продукти	8799,5	9308,7	105,8	509,2
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	2283,6	1840,7	80,6	-442,9
Риба та рибні продукти	456,3	127,2	27,9	-329,1

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

У середньому за рік в Україну імпортується близько 81 тис. т свинини, 443 тис. т плодів і ягід, 329 тис. т риби й рибопродуктів. Імпорт рибної продукції представлений переважно океанічною та морською рибою, плодово-ягідної продукції – частково екзотичними фруктами, яких в Україні немає або вирощується в невеликій кількості. Таким чином, ми фінансуємо розвиток свинарства й частково плідництва й рибництва інших країн світу, хоча економічний потенціал розвитку цих традиційних підгалузей національної аграрної економіки дозволяє виробляти відповідну продукцію для забезпечення повноцінного раціонального харчування населення України та зайнятості в галузі.

Таким чином, проведено сценарно-емпіричний розрахунок збільшення зайнятості в сільському господарстві за рахунок збільшення внутрішнього виробництва сільськогосподарської продукції для забезпечення раціонального продовольчого балансу країни, імпортозаміщення й/або формування експортних поставок агропродукції, залучення працівників у галузь і збільшення їх купівельної спроможності (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**Сценарно-емпіричний підхід до забезпечення раціональної зайнятості в сільському господарстві
за рахунок збільшення річного обсягу внутрішнього виробництва «дефіцитної» сільськогосподарської продукції***

Продукт харчування	Нестача («дефіцит») у харчовому раціоні, кг/особа	Потреба збільшення внутрішнього споживання, тис. т	Потенційна можливість збільшення внутрішнього виробництва, тис. т	До внутрішнього фактичного виробництва, %	Трудо-місткість виробництва продукції, люд.-год/т	Норматив виходу готової продукції до споживання	Розрахункова трудомісткість виробництва готової продукції до споживання, люд.-год/т	Додаткова раціональна зайнятість у с/г, тис. осіб
М'ясо та м'ясопродукти – всього	27,6	1159,2	1240,3	52,7	x	x	x	760,7
У т. ч.:								
(розрахунково):								
яловичина й телятина	23,5	987,0	987,0	262,0	733	0,556	1318	722,7
свинина	0,6	25,2	106,3¹	14,6	336	0,712	472	27,9
м'ясо птиці	3,1	130,2	130,2	10,7	98	0,704	139	10,1
інші види	0,4	16,8	16,8	50,5
Молоко та молочні продукти	173,3	7278,6	7278,6	78,2	45	1,000	45	182,0
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	36,3	1524,6	1524,6	82,8	48	1,000	48	40,7
Риба та рибні продукти	9,3	390,6	26,2	20,6	127	0,704	180	2,6
Разом додаткова раціональна зайнятість у с/г								
986,0								

¹ З урахуванням імпортозаміщення.

* Складено й розраховано за середньорічними даними Держстату України за 2014–2019 рр. та довідниковими даними.

З оптимістичних міркувань для зручності при розрахунках взято до уваги все населення країни – 42 млн осіб (відповідно до поставлених цілей програми уряду від 30.09.2019 р. [206] в країні має зупинитися депопуляція, повернення українських мігрантів), стан виробництва тваринницької продукції, довідникові нормативні дані щодо виходу відповідної продукції (жива маса тварин – готова продукція до споживання), її трудомісткості виробництва [207-209; 91], норму тривалості робочого часу 1 працівника – 1800 люд.-год, статистичні дані виробництва агропродовольчої продукції в Україні за останні 30 років [105-136].

Виходячи з внутрішньої потреби збільшення виробництва вищезазначеної «дефіцитної» сільськогосподарської продукції, її трудомісткості, у сільське господарство можна залучити додатково 986 тис. осіб працівників. Потрібно створити відповідні умови праці, її оплати та забезпечити розвиток виробничої і соціальної інфраструктури сільських територій. Крім того, якщо враховувати тенденції експортних поставок м'ясної, молочної і плодово-ягідної продукції (табл. 3.6), а також постійно зростаючий попит на світовому ринку продовольства, то з розширенням напрямів і обсягів експорту української сільськогосподарської продукції гіпотетично потреба в робочій силі в аграрній сфері може тільки збільшуватися.

Таблиця 3.6

Експорт трудомістких видів сільськогосподарської продукції*

Продукт харчування	Р і к							2019/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	
<i>Натуральні показники, тис. т</i>								
М'ясо та м'ясопродукти – всього	218	245	303	351	399	487		269
У т. ч.:								
яловичина й телятина	27	40	46	59	56	58		31
свинина	15	41	13	14	9	11		-4
м'ясо птиці	176	163	241	272	330	417		241
інші види	0	1	3	6	4	1		1
Молоко та молочні продукти	527	464	434	835	807	593		66
Плоди, ягоди та виноград	350	324	283	391	331	433		83
<i>Вартісні показники, тис. дол. США</i>								
Живі тварини, м'ясо, продукти з м'яса, риби	428,6	415,8	433,0	592,5	713,5	797,3		368,7
Молоко та молочні продукти	575,4	386,5	330,5	494,2	480,9	453,9		-121,5
Плоди, ягоди та виноград	148,2	154,1	148,2	195,3	228,6	260,1		111,9

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Надзвичайно важливим національним питанням має бути створення умов розвитку стратегічних підгалузей формального сектору аграрної економіки: скотарства (виробництво м'яса й молока), що дозволить додатково залучити 904,7 тис. осіб; свинарства – 27,9; плодівництва – 40,7 тис. осіб. У рибному господарстві, на жаль, є обмеження щодо збільшення виробництва продукції. Зокрема у 2016 р. із наявних 93,8 тис. га внутрішніх водоймищ (ставів) в експлуатації знаходиться 46 тис. га, або 49 %. Тому резерв збільшення виробництва продукції рибництва може становити близько 50 % від внутрішнього вирощування й вилову рибу. У середньому за рік у 2014-2018 рр. у внутрішніх водних об'єктах добуто 41574 т, а у 1995 р. цей показник становив 67816 т [105-136]. Тому розрахунково щорічно внутрішні можливості збільшення виробництва продукції рибництва становитимуть до 26242 т.

Є галузі економіки, які прямо чи опосередковано залежать від розвитку сільського господарства, тому, забезпечуючи збільшення працівників в останньому, збільшиться кількість працівників інших галузей економіки. Розрахунково питома вага сільського господарства за різними макроекономічними показниками наведена в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

**Питома вага сільського господарства
за макроекономічними показниками в Україні, %***

Показник	Р і к						У середньому за 1 рік
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Питома вага с/г за такими макроекономічними показниками країни: ВВП	23,4	27,4	26,8	23,7	23,8	21,2	24,4
ВДВ с/г, л/г, р/г	11,7	14,2	13,8	12,1	12,0	10,5	12,4
Основні засоби	1,2	2,7	3,2	4,3	4,2	4,1	3,3
Зайнятість у с/г, л/г, р/г	17,1	17,5	17,6	17,7	18,0	18,2	17,7
Наймані працівники с/г	5,1	5,2	5,2	5,3	5,1	5,1	5,2
Умовне середнє значення вагомості с/г в економіці країни	11,7	13,4	13,3	12,6	12,6	11,8	12,6

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Зважаючи на розрахунки щодо збільшення працівників сільського господарства, можна орієнтовно визначити пропорційне збільшення кількості працівників інших галузей економіки (табл. 3.8).

Таким чином, *створюючи умови розвитку виробництва трудомісткої продукції в сільському господарстві, можна отримати мультиплікативний ефект. При збільшенні кількості працівників сільського господарства, насамперед, збільшиться кількість працівників харчової промисловості, а потім і інших видів економічної діяльності. Разом збільшення кількості працівників може становити 2316,1 тис. осіб (986 тис. осіб + 1330,1 тис. осіб) [210].*

Зазначені показники практично відповідають наявному дефіциту кількості робочих місць на селі та в місті. Збільшення виробництва сільськогосподарської продукції, якої бракує для забезпечення раціонального харчового балансу населення України, зумовить збільшення обсягів виробництва продукції в харчовій і інших галузях економіки. Це забезпечить соціально-економічний розвиток сіл і міст, аграрного й індустріального комплексів країни тощо.

Для наповнення внутрішнього ринку агропродовольчої продукції та забезпечення збалансованого харчування народу України, забезпечення раціональної зайнятості населення й збільшення його трудових доходів потрібно спрямувати зусилля сторін аграрних СТВ на розвиток (у порядку важливості): скотарства, плідівництва, свинарства, птахівництва й рибництва. На регіональному й локальному (громадському) рівнях потрібно вдосконалювати транспортно-логістичні системи обслуговування виробників і споживачів агропродовольчої продукції.

Вищезазначені напрями вирішення проблем зайнятості населення, розвитку аграрної економіки та споживання продуктів харчування населенням країни можна додатково аргументувати результатами SWOT-аналізу (табл. 3.9).

Таблиця 3.8

Сценарно-емпіричний розрахунок додаткової кількості працівників у сільському господарстві та інших галузях економіки, тис. осіб*

Показник	Рік						У середньому за 1 рік	Розрахунковий відсоток працівників, яким с/г «надає» роботу, %	Кількість працівників, яким с/г «надає» роботу (розрахунково)	Співвідношення кількості працівників інших галузей до кількості працівників с/г, осіб	Прогноз додаткових робочих місць у с/г та інших галузях економіки
	2014	2015	2016	2017	2018	2019					
Кількість працівників у с/г	458	417	410	405	391	383	410,7	x	x	x	986,0
Кількість працівників інших галузей економіки, які пов'язані із с/г – всього	2692	2328	2313	2269	2333	2364	2383,2	x	1,349	1,349	1330,1
У т. ч.:											
будівництво	228	182	173	167	179	194	187,2	12,6	23,6	0,057	56,2
оптова та роздрібна торгівля	786	687	712	697	761	765	734,7	12,6	92,6	0,226	222,8
транспорт	288	267	282	282	264	263	274,3	12,6	34,6	0,084	82,8
складське господарство	355	315	301	297	310	304	313,7	12,6	39,5	0,096	94,7
громадське харчування	85	71	76	70	70	76	74,7	12,6	9,4	0,023	22,7
фінансова та страхова діяльність	245	191	174	168	168	167	185,5	12,6	23,4	0,057	56,2
харчова промисловість	323	290	282	280	275	293	290,5	100,0	290,5	0,707	697,1
хімічна промисловість	74	62	60	56	56	54	60,3	12,6	7,6	0,019	18,7
виробництво машин і устаткування	142	121	120	116	114	112	120,8	12,6	15,2	0,037	36,5
виробництво транспортних засобів	166	142	133	136	136	136	141,5	12,6	17,8	0,043	42,4

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

**SWOT-аналіз розвитку виробництва трудомістких видів
сільськогосподарської продукції в Україні**

Сильні сторони (Strengths)	Слабкі сторони (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> - Незабезпечений внутрішнім виробництвом потенційний попит серед населення України на м'ясо-молочну й плодово-ягідну продукцію. - Поступово збільшується світовий попит на с.-г. продукцію через покращення рівня життя в слаборозвинених країнах світу та збільшення населення світу. - Високий рівень розвитку аграрної освіти й науки, підготовки фахівців-аграріїв, харчовиків, інженерів тощо в Україні. - Активізація фермерського й кооперативного руху на селі завдяки трансформації ефективних СДГ у ФГ і їх державній підтримці. - Пропозиція робочої сили перевищує її попит на ринку праці на селі 	<ul style="list-style-type: none"> - Низька купівельна спроможність доходів населення України. - Висока конкуренція і вимоги до якості на продовольчі товари на світовому ринку. - Важко прогнозований вплив природно-кліматичних факторів ведення агробізнесу. - Погіршення якості шкільної освіти в сільській місцевості та зменшення кількості студентів в аграрних ЗВО. - Важкі умови праці в галузі, несформований мотиваційний механізм працівників в аграрних формуваннях. - Низький рівень оплати праці в сільському господарстві. - Зменшення чисельності населення України, кількості працівників у СГП, незавершеність земельної реформи
Можливості (Opportunities)	Загрози (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - Наявність економічного потенціалу розвитку трудомістких видів виробництва агропродовольчої продукції в Україні. - Формування сприятливого інвестиційного клімату в сільському господарстві й розвиток агропромислової інтеграції, харчової промисловості тощо. - Покращення ЯТЖ завдяки розширенню змісту роботи, удосконаленню організації праці, диверсифікації аграрної економіки на рівні СГП. - Удосконалення соціального й пенсійного страхування працівників СГП, соціального пакету тощо. - Удосконалення регулятивного механізму й надання пільг розвитку малого й середнього бізнесу в сільському господарстві. - Зменшення еміграції трудоактивної частини сільського населення в ЄС й інші країни світу 	<ul style="list-style-type: none"> - Інфляційні процеси в економіці та невирішена військово-політична ситуація на Донбасі і в АР Крим. - Неспроможність виробничої і соціальної інфраструктур у збільшенні обсягів обслуговування с.-г. товаровиробників. - Старіння та маргіналізація сільського населення, втрата молоддю інтересу до роботи на землі. - Бюджетний дефіцит і скорочення фінансування соціальних програм. - Подальше укрупнення (агрохолдингізація) форм господарської діяльності в сільському господарстві. - Збільшення потоків трудової міграції населення України до ЄС й інших країн світу. - Асиміляція трудових емігрантів України в інших країнах світу й запрошення своїх родичів, друзів, знайомих тощо

На основі вищезазначеного можна сформулювати такі стратегії розвитку виробництва трудомістких видів сільськогосподарської продукції (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Матриця стратегічного вибору розвитку виробництва трудомістких видів сільськогосподарської продукції в Україні

Стратегія успіху (S+O)	Стратегія конкуренції (W+O)
<p><i>Мета:</i> створення ефективних робочих місць в АСЕ із соціальним пакетом.</p> <p><i>Завдання:</i> формування платоспроможного попиту на внутрішньому аграрному ринку; стимулювання виробництва продукції в мало- й середньотоварних СГП; розвиток аграрної науки й освіти.</p> <p><i>Заходи:</i> пропаганда здорового харчування; підтримка ФГ і СОК, СВК, с.-г. ДП тощо; ефективне використання аграрного потенціалу ТГ; профорієнтація і держзамовлення на аграрні спеціальності</p>	<p><i>Мета:</i> забезпечення раціональної зайнятості й трудовими доходами населення.</p> <p><i>Завдання:</i> виявлення попиту на внутрішньому й зовнішньому аграрних ринках; стимулювання виробництва продукції різними видами СГП; розвиток локальних ринків праці.</p> <p><i>Заходи:</i> підвищення якості агропродукції для експорту; підтримка інвестиційних процесів у галузі; формування агрокластерів в ТГ; надання преференцій с.-г. працівникам і пенсіонерам; диверсифікація виробництва продукції в СГП</p>
Стратегія збереження (S+T)	Стратегія захисту (W+T)
<p><i>Мета:</i> розвиток соціального партнерства в аграрній сфері.</p> <p><i>Завдання:</i> стимулювання попиту на внутрішньому аграрному ринку; ефективне виробництво продукції в СГП; розвиток земельно-орендних відносин.</p> <p><i>Заходи:</i> підтримка підприємництва в АС; інфраструктурний розвиток ТГ; профорієнтація і держзамовлення на аграрні спеціальності; розвиток ринків праці в аграрній сфері ТГ; імплементація земельно-орендних відносин у систему СТВ в АСЕ</p>	<p><i>Мета:</i> забезпечення формальної зайнятості й збільшення доходів населення.</p> <p><i>Завдання:</i> стимулювання розвитку різних видів агробізнесу; розвиток соціального партнерства в ТГ, збільшення соціальної допомоги й пенсій.</p> <p><i>Заходи:</i> підвищення ефективності використання трудових і земельних ресурсів у СГП; агропромислова інтеграція; організація мотивації аграрної праці; удосконалення порядків підтримки СГП; державне й приватне інвестування в АСЕ; державне регулювання оренди й обігу с.-г. земель</p>

де S – Сильні сторони (Strengths); W – Слабкі сторони (Weaknesses); O – Можливості (Opportunities); T – Загрози (Threats).

Таким чином, *сформовано альтернативні стратегії розвитку виробництва трудомістких видів сільськогосподарської продукції, які можна застосувати для покращення розвитку соціально-трудова відносин в аграрній сфері. Із усього переліку напрямів і заходів можна виділити їх тактичний і довгостроковий характер.* До перших правомірно можна віднести: обґрунтування напрямів ефективного використання трудових і земельних ресурсів, виявлення резервів підвищення ефективності виробництва трудомісткої продукції, забезпечення розвитку соціального партнерства й

удосконалення оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. До других – формування організаційного механізму регулювання ринку праці в аграрній сфері, підтримка інвестиційної діяльності в галузі для збільшення виробництва трудомісткої продукції; сприяння розвитку різних форм агробізнесу; імплементація земельно-орендних відносин у систему СТВ в аграрній сфері.

Академік НААН М. Й. Малік стверджує, що стан сільських територій перебуває у критичній фазі, основною проблемою чого є великий трудовий потенціал, не зайнятий продуктивною працею. У цій ситуації стратегічними напрямками підвищення зайнятості населення сільських територій є використання матеріальної підтримки й ініціативи безробітних громадян для організації ними власної підприємницької діяльності. Розвиток підприємництва є важливим сектором відродження сільських територій в Україні, виконує особливу роль у створенні конкурентоспроможної продукції, оскільки є основою для подальшого розширення виробництва та покращення добробуту сільського населення [211].

Застосування економічних методів і інструментів впливу суб'єктами СТВ в аграрній сфері для збільшення рівня зайнятості сільського населення й збалансування пропозиції та попиту на робочу силу в сільській місцевості забезпечить функціонування організаційного механізму регулювання сегменту ринку праці в аграрній сфері. Він покликаний забезпечити раціональну зайнятість у сільському господарстві, харчовій і переробній промисловості, збільшення трудових доходів працівників, активізацію інвестиційно-відтворювальних і інноваційних процесів у галузі, ефективність виробництва агропродовольчої продукції, розвиток сільських територій тощо.

Зважаючи на думки вчених і результати наших досліджень, необхідно забезпечити державну підтримку стратегічного розвитку трудомістких підгалузей сільського господарства як у приватних, так і ДП. За нашими розрахунками (див. табл. 3.5, 3.8), це може забезпечити створення до 1 млн

робочих місць у сільському господарстві та 1,3 млн робочих місць у інших галузях економіки, і таким чином збільшити доходи населення та їх купівельну спроможність, забезпечити дохідну базу державного й місцевих бюджетів, формування спроможних ТГ тощо.

І. Л. Петрова та інші вчені констатують, що формування СТС в Україні відбувається в умовах інтеграції країни до ЄС. Тому державна політика регулювання СТВ має забезпечувати збалансування попиту та пропозиції на ринку праці й сприяти конвергенції СТС України з ЄС шляхом реалізації концепції гідної праці та розвитку економіки знань. Для впровадження інноваційної моделі розвитку необхідно об'єднати науку, освіту й виробництво.

Ученими виявлено такі особливості: політика на ринку праці будується за принципом реагування, а не є проактивною; соціальні аспекти політики ринку праці (допомога безробітним) домінують над економічними (створення робочих місць); ринкові перетворення у сфері зайнятості не сприяють піднесенню конкурентоспроможності українського працівника та розквіту підприємницької ініціативи. Корисним є досвід активної політики ринку праці новоінтегрованих європейських країн щодо стимулювання створення робочих місць, зокрема шляхом надання податкових пільг, субсидій на навчання, грантів тощо [212, с. 21-131].

Ми поділяємо думку О. В. Чернявської, що важливе значення для вдосконалення механізму регулювання ринку праці має повернення в практику планування балансового методу... Це дозволить прогнозувати та моделювати стан ринку праці за співвідношенням показників балансуєчої моделі: потреба в працівниках, загальний попит на працю, додаткова пропозиція праці, загальний обсяг пропозиції праці. Всі диспропорції на ринку праці, що сьогодні існують, зумовлюють необхідність активної ролі держави в регулюванні ринку праці, підвищення відповідальності відповідних органів влади за ефективність своєї діяльності [213].

Слід поетапно реалізувати практичні заходи збільшення кількості працівників сільськогосподарських підприємств у трудомістких видах виробництва, враховуючи пропозицію робочої сили на ринку праці й економічний потенціал сільських територій, потенційний внутрішній попит на продовольчу продукцію (яловичина, свинина, молоко, плоди) для забезпечення раціонального харчування населення України та формування експортних поставок галузі.

Це цілком реально, адже еластичність попиту на ринку праці в сільському господарстві за 2014-2019 рр. становить лише 0,05. Для покращення кон'юнктури ринку праці й формування соціального капіталу на селі потрібно забезпечити зайнятість і соціальний захист сільського населення 903,5 тис. осіб, а також міського – 918 тис. осіб станом на початок 2021 р., що разом становить 1821,5 тис. осіб (табл. 3.11, прогнозовані дані сформовані на основі середньорічних темпів зміни показників у % за 2014-2019 рр.).

Серед сільського населення, яке можливо й потрібно залучити до формальної трудової або підприємницької діяльності в аграрній сфері, розрахунково налічується 903,5 тис. осіб. З них 655,8 тис. осіб (72,6 %) – селяни, які переважно зайняті в ОСГ і ведуть натуральне або малотоварне виробництво продукції, 228,6 (25,3) – безробітне сільське населення за методологією МОП та 19,1 тис. осіб (2,1 %) – безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Поетапність збільшення раціональної зайнятості сільського населення у формальному секторі аграрної економіки та інших галузях економіки полягає в їх ранжуванні за нагальністю потреби в робочих місцях, можливістю формування інвестиційного капіталу, акумулювання фінансових ресурсів державного й місцевого бюджету для підтримки розвитку СТВ в аграрній сфері (табл. 3.12).

Таблиця 3.11

**Черговість створення необхідної кількості робочих місць
в аграрному й інших секторах економіки з 2021 р., тис. осіб***

Показник	Р і к							Прогноз на 2021 р.
	2014 ¹	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Сільське населення віком 15-70 років, яке не забезпечене роботою і соціальним страхуванням (розрахунково), тис. осіб – всього	1127,5	924,7	942,0	1000,3	967,2	932,1	903,5	
У т. ч.:								
безробітне сільське населення ²	292,5	277,7	293,7	302,5	263,4	237,6	228,6	
самозайняті (СДГ, ОСГ)	797,3	616,2	622,8	672,6	668,2	673,9	655,8	
безкоштовно працюючі члени сім'ї	37,0	30,8	25,5	25,2	35,6	20,6	19,1	
Міське населення віком 15-70 років, яке не забезпечене роботою та соціальним страхуванням (розрахунково), тис. осіб – всього	1179,9	958,1	971,7	1021,4	965,0	943,0	918,0	
У т. ч.:								
безробітне міське населення ²	731,7	621,5	639,9	649,4	567,4	496,4	460,9	
самозайняті (домогосподарства)	431,0	334,5	324,7	364,9	384,1	434,1	438,8	
безкоштовно працюючі члени сім'ї	17,2	2,1	7,1	7,1	13,5	12,5	18,3	
Загальна потреба в робочих місцях в Україні, тис. од.	2307,4	1882,8	1913,7	2021,7	1932,2	1875,1	1821,5	

¹ Тут і далі в таблицях і на рисунках дані за 2014-2019 р. подані без урахування АР Крим і ОРДЛО.

² Потреба в забезпеченні частини безробітного населення, враховуючи орієнтир – рівень безробіття 4-4,5 % у високорозвинених країнах Європи.

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Поетапне створення робочих місць в аграрному та інших секторах економіки (поетапність із 2021 р.), тис. осіб*

Показник	Розрахунково ¹
Потреба створення додаткових робочих місць для сільського населення, тис. од.	903,5
У т. ч. в порядку черговості (нагальної потреби) для:	
зареєстрованих безробітних у службі зайнятості	121,4
незареєстрованих безробітних у службі зайнятості	107,2
населення, яке працює в інших країнах світу за вахтовим методом (термін роботи до 1 року), самозайняті	282,7
населення, яке працює в інших країнах світу більше 1 року	392,2
Потреба створення робочих місць для міського населення, тис. од.	918,0
У т. ч. в порядку черговості (нагальної потреби) для:	
зареєстрованих безробітних у службі зайнятості	157,3
незареєстрованих безробітних у службі зайнятості	303,6
населення, яке працює в інших країнах світу за вахтовим методом (короткий термін роботи до 1 року)	109,0
населення, яке працює в інших країнах світу більше 1 року	348,1
Потреба створення робочих місць в Україні, тис. од.	1821,5

¹ Прогнозні й середньорічні дані.

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

У короткостроковому періоді необхідно забезпечити роботою 228,6 тис. осіб безробітного сільського населення; середньостроковому – 282,7 тис. (самозайняті, трудові емігранти за кордоном до 1 року) та довгостроковому – 392,2 тис. селян (самозайняті, трудові емігранти за кордоном більше 1 року).

Як альтернативний напрям, у коротко- й середньостроковому періодах для вирішення проблем розвитку СТС сільських територій потрібно сприяти розвитку трудомістких виробництв в сільському господарстві для забезпечення роботою 384,7 тис. безробітних селян працездатного віку та 518,8 тис. – у харчовій, переробній і інших галузях економіки (1000 сільськогосподарських працівників розрахунково надають роботу 1349 працівникам інших галузей економіки, див. табл. 3.8), господарські об'єкти яких потрібно розміщувати в сільській місцевості, районних центрах, центральних садибах ТГ.

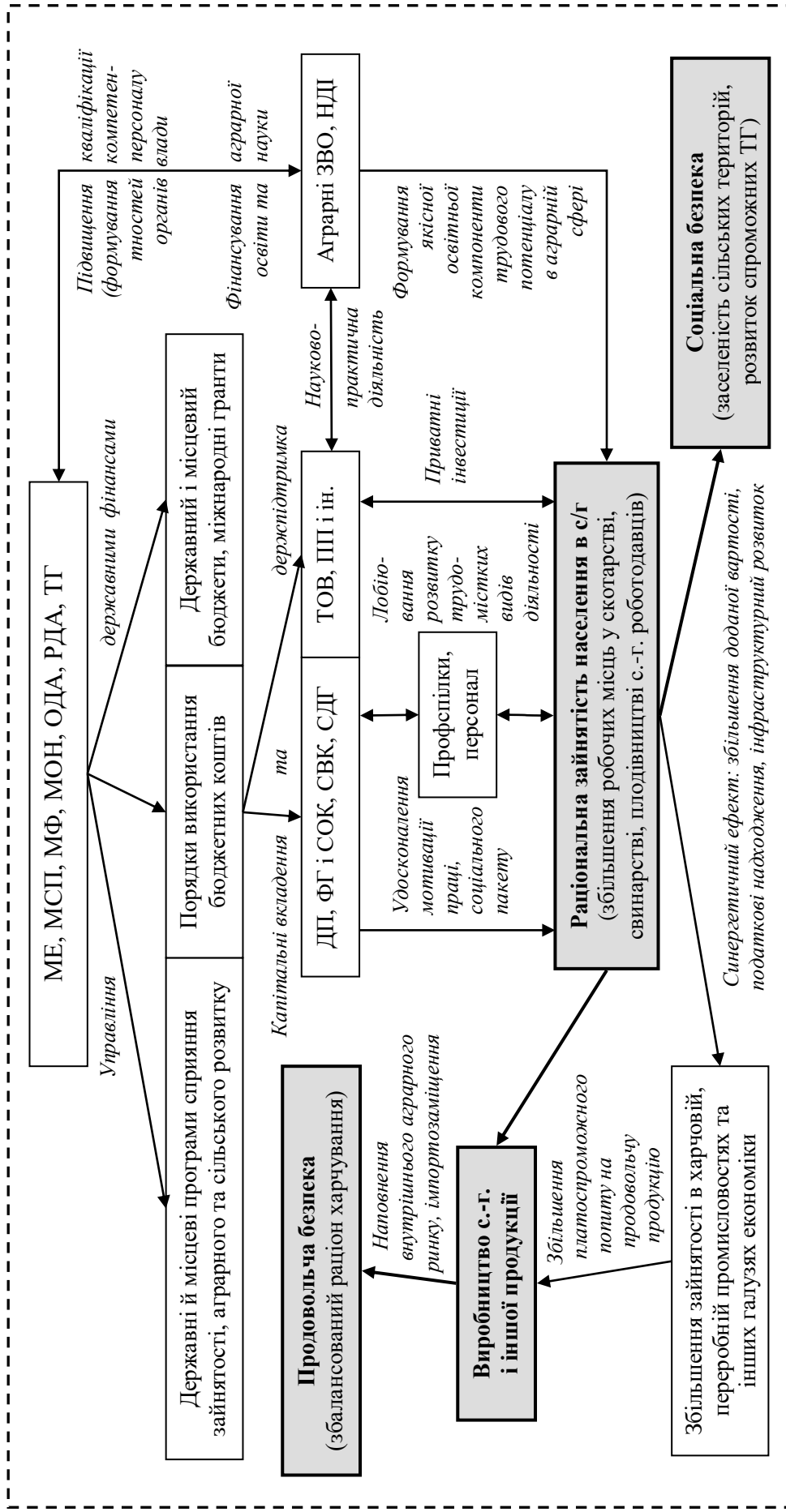
Економічна історія підтверджує ефективність застосування державної підтримки зайнятості населення, зокрема шляхом державного інвестування у створення нових робочих місць у галузях економіки, фінансування виконання робіт тощо, де виробляють споживчі блага, на який формується попит населення. Самі ж працівники, отримавши заробітну плату, будуть інвестувати виробництво й формувати вторинну, третинну й т. д. зайнятість. У свою чергу поживлення попиту (ефективний попит) сприятиме розвитку й інших галузей. Саме про такий принцип дії «ефекту мультиплікатора» писав у своїй праці «Загальна теорія зайнятості, процента й грошей» відомий вчений Дж. Кейнс. На його думку, під час кризових явищ в економіці уряд повинен запускати «мотор» економіки будь-якими засобами [214].

Авторський погляд на формування напрямів і практичних заходів регулювання сегменту ринку праці в аграрній сфері показано у вигляді наступного організаційно-економічного механізму (рис. 3.1).

Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці в аграрній сфері включає сукупність організаційно-економічних, правових, управлінських і регулюючих дій і процесів, які формують кон'юнктуру на даному сегменті ринку праці та впливають на порядок взаємодії сторін аграрних СТВ, що мають сприяти досягненню очікуваних результатів їх сторонами.

Отже, головними напрямками соціальної спрямованості інвестиційно-інноваційної діяльності в аграрній сфері мають бути:

1) розширене відтворення основних засобів сільськогосподарських роботодавців за рахунок: надання преференцій розвитку трудомістких галузей аграрного виробництва; покращення селекційної роботи у тваринництві й плідівництві; підтримка сільськогосподарського машинобудування й лізингу техніки, будівництва тваринницьких приміщень і теплиць, закладка багаторічних насаджень; удосконалення амортизаційного, кредитного й страхового механізму;



де МЕ – Мінекономіки; МСП – Мінсоцполітики; МФ – Мінфін; МОН – Міністерство освіти і науки; ОДА – облдержадміністрації; РДА – райдержадміністрації; ТГ – територіальні громади; ДП – державні підприємства; ФГ – фермерські господарства; СОК – с.-г. обслуговуючі кооперативи; СВК – с.-г. виробничі кооперативи; СДГ – сільські домогосподарства; СГП – с.-г. підприємства.

Рис. 3.1. Організаційно-економічний механізм регулювання сегменту ринку праці в аграрній сфері

2) *пріоритет капітального інвестування в роботодавців середнього й малого агробізнесу*: підтримка сільськогосподарських роботодавців і надання поворотної або частково поворотної допомоги на створення ФГ зі спеціалізацією на скотарстві, свинарстві й плідівництві; агропромислова інтеграція та диверсифікація агробізнесу; державні капітальні вкладення в аграрне виробництво в ДП, НДГ і ДГ, що мають інноваційний характер [215].

У сільському господарстві України протягом останнього десятиліття простежується тенденція збільшення інвестицій, проте соціально-трудова проблема розвитку галузі залишаються не вирішеними. У зв'язку з інтенсифікацією, запровадженням інновацій і покращенням техніко-технологічного оснащення буд-якого виробництва постає *проблема «заміщення праці капіталом»*. Однак *у силу консервативних особливостей розвитку трудомістких видів сільськогосподарської діяльності – скотарства, свинарства й плідівництва, де автоматизація, електрифікація і механізація технологічних процесів вже досягли високого рівня, а багато трудових прийомів важко піддаються зазначеним процесам, то така проблема тут є менш загрозливою в забезпеченні раціональної зайнятості в галузі*.

Приєднуємося до думок учених ІАЕ, які зазначають про такі напрями державної інвестиційної політики, як розвиток об'єктів соціальної інфраструктури сільських поселень, створення робочих місць у виробничій і соціальній сферах села. Державі слід вести активну роботу у сфері зайнятості дієздатного населення, дбати про реалізацію регіональних програм зайнятості сільського населення, заходів розвитку підприємництва на селі, регулювання СТВ.

Важливим перспективним напрямом розвитку сільських територій має стати створення агломерацій як об'єднання в одне ціле населених пунктів, пов'язаних між собою інтенсивними господарськими, трудовими, організаційно-технологічними й культурно-побутовими зв'язками. Агропромислово-соціальні агломераційні формування відображають територіальну концентрацію аграрного й промислового виробництва,

спрямовану на розташування виробничо-технологічних, житлово-побутових, адміністративно-культурних, освітянсько-оздоровчих секторів суспільного життя в межах існуючих нині сільських територій [195, с. 18-35].

Сільські домогосподарства не зареєстровані як платники внесків у позабюджетні соціальні фонди. А тому не мають право на більшість видів соціальних гарантій і належне пенсійне забезпечення в майбутньому. Тому позитивним кроком у 2018 р. є нормативне забезпечення створення сімейних ФГ, якими переважно мають стати сільські родини, що господарюють на площі сільськогосподарських угідь до 20 га. Державна підтримка інвестування в сільському господарстві має забезпечити створення робочих місць і призупинити трудову еміграцію з України.

І. С. Кравченко стверджує, що найуразливішим місцем українського ринку праці є триваючий відтік кваліфікованої робочої сили. Якщо не вживати певних кроків, потік висококваліфікованих емігрантів з України збільшиться. Разом з тим, може різко збільшитися потік менш кваліфікованих мігрантів з Азії та Африки. З упровадженням нової міграційної політики про справедливий розподіл біженців по всіх країнах Європи Україна може отримати свою «частку» мігрантів, якщо темпи еміграції в країні не будуть істотно знижені. З підписанням Договорів про асоціацію та зону вільної торгівлі українське керівництво має успадкувати політику створення в країні висококваліфікованих і конкурентних робочих місць. Не потрібно створювати прості, звичайні робочі місця. Це марна трата ресурсів. Створювані нові робочі місця повинні бути конкурентними порівняно з європейськими [216].

За інформацією Мінагрополітики [217], у 2018 р. в регіонах тривала підготовка та впровадження 393 інвестиційно-інноваційних проєктів в АПК загальною вартістю майже 41 млрд грн. Серед всього переліку 89 проєктів (22,6 %) спрямовується на розвиток скотарства, 45 (11,5) – свинарства, 26 (6,6) – птахівництва, 22 проєкти (5,6 %) – плідівництва. Цього, на жаль, недостатньо для наповнення відповідною агропродовольчою продукцією внутрішнього ринку й забезпечення оптимального раціону харчування населення країни.

Основним джерелом фінансування залишаються власні кошти підприємств – 75,4 %. Соціальний ефект – створення орієнтовно 17-19 тис. нових робочих місць. Тобто на створення 1 робочого місця потрібно в середньому 2277,8 тис. грн інвестиційних ресурсів.

Г. Т. Куліков, дослідивши методологічні й практичні засади створення нових робочих місць, узагальнив вартісний підхід до їх оцінки. Це потрібно для аналізу витрат на створення нових робочих місць, прогнозування їх кількості й вартості на перспективу, визначення обсягів інвестицій в основний і оборотний капітал. Встановлено тенденцію збільшення вартості створення одного робочого місця в Україні, що свідчить про необхідність збільшення обсягів інвестицій. Вона є різною залежно від країни, регіону та виду економічної діяльності.

У Великобританії середня вартість створення одного робочого місця становить 33 тис. фунтів (за валютним курсом 2019 р. – 1039,5 тис. грн), у США – 44,3 тис. дол. США (1107,5 тис. грн). Вартість створення робочого місця в Україні, не пов'язаного зі складним технологічним процесом, оцінюється близько 200 тис. грн, у аграрній сфері (за експертною оцінкою) – 170 тис. грн (дані за 2013 р., за валютним курсом 2019 р. – 531,3 тис. грн). Велике значення для створення робочих місць має підвищення сукупного попиту, протекціоністські заходи держави, інфраструктурні проекти тощо. Економічну політику слід спрямовувати на надання фінансової допомоги галузям, які перебувають у стані занепаду й мають експортне значення [218].

Ми поділяємо думку вченого стосовно необхідності оцінки вартості робочого місця з прийнятними умовами праці й формування сприятливого інвестиційного клімату в сільському господарстві, що має важливе соціальне значення й формує експортний потенціал країни. Користуючись нормативними матеріалами ІАЕ щодо формування основного капіталу для виробництва агропродукції і методичними рекомендаціями оцінки вартості створення нового робочого місця [219; 91], для додаткового виробництва продукції скотарства, свинарства, плідівництва (див. табл. 3.5) і створення робочих місць у галузі, за

нашими розрахунками, потрібно 185,4 млрд грн, або 188 тис. грн на 1 робоче місце. У 2018 р. вартість основних засобів на 1 працівника в сільськогосподарських підприємствах становила 850,4 тис. грн, що також може слугувати вартісним орієнтиром створення 1 робочого місця в галузі.

Враховуючи вищезазначене, розраховано середню вартість створення 1 робочого місця в сільському господарстві, яка становить 999,1 тис. грн. Тоді для забезпечення додаткової раціональної зайнятості в аграрних підприємствах 903,5 тис. осіб потрібно 902,7 млрд грн інвестиційних ресурсів.

Якщо, наприклад, протягом 2021-2030 рр. щорічно спрямовувати 100 млрд грн капітальних вкладень з трьох джерел: державного бюджету, місцевих бюджетів ТГ, приватних інвестицій на реалізацію активної політики зайнятості у створення нових робочих місць у скотарстві, свинарстві й плідівництві, зокрема в ДП, ФГ і СОК, СВК, ТОВ і ПП тощо, то в перспективі гіпотетично можна досягнути раціональної зайнятості в аграрному й інших секторах економіки. Таким чином можна забезпечити внутрішнє виробництво оптимального обсягу й структури агропродовольчої продукції і/або збільшити експортні можливості галузі.

Для збільшення кількості фермерських господарств як перспективного напрямку вирішення соціально-трудоових проблем в аграрній економіці й розвитку сільських територій потрібно через Укрдержфонд їх підтримки, територіальні громади збільшувати державну підтримку на довгостроковий період на поворотній (частково поворотній) основі та через апробований ефективний механізм часткової (повної) компенсації відсотків за довгостроковими кредитами банків, зокрема Ощадбанку, ПриватБанку, Укргазбанку тощо. Умовами надання такої допомоги розвитку ФГ мають бути: функціонування протягом наступних 10 років зі щорічним мінімальним обсягом виробництва продукції з наступного року після отримання такої підтримки, наприклад, в розмірі 1 млн грн на 1 працівника або 1 ФГ, площа якого становить до 300 га сільськогосподарських угідь.

Потрібно першочергово спрямовувати зусилля всіх сторін аграрних СТВ усіх рівнів їх регулювання на реконструкцію і збільшення потужностей тваринницьких комплексів, зокрема в скотарстві й свинарстві, розширювати площі сільськогосподарських угідь для виробництва плодів і ягід. У зв'язку з тим, що виробництво вищезазначеної продукції менш рентабельне порівняно з іншими напрямками агробізнесу, то тут варто збільшувати присутність державного сектору аграрної економіки. Потрібно забезпечити ефективний менеджмент і мотивацію праці в ДП.

Потенційна можливість збільшення робочих місць у сільському господарстві становить 986 тис. од., що майже тотожно можливому збільшенню кількості працівників у галузі при рівні безробіття за методологією МОП 4-4,5 %, – 903,5 тис. осіб. Враховуючи коефіцієнти співвідношення кількості працівників сільського господарства до працівників інших галузей у 2014-2018 рр. (див. табл. 3.8), прогнозуються наступні сценарії забезпечення раціональної зайнятості в аграрній сфері (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Прогнозування додаткової раціональної зайнятості населення України за активної інвестиційної та соціальної політики (2021-2030 рр.)*

Вид економічної діяльності	Потенційна можливість створення робочих місць, тис. од.	Сценарій збільшення зайнятості, тис. осіб			
		Оптимістичний	Реалістичний	Песимістичний	«Аграрна криза»
Сільське господарство	986,0	903,5	228,6	121,4	-99,9
Харчова й переробна промисловість	697,1	638,8	161,6	85,8	-70,6
Інші галузі економіки	633,0	580,0	146,8	77,9	-64,1
Разом	2316,1	2122,3	537,0	285,1	-234,6

У випадку активізації інвестиційно-інноваційних процесів у галузі можна досягнути результатів збільшення раціональної зайнятості населення відповідно до оптимістичного сценарію. Гіпотетично при збільшенні споживчого попиту з-за кордону на агропродовольчу продукцію (збільшення експорту) та розширення площ органічного землеробства можна вирішити внутрішні проблеми зайнятості як у сільській місцевості, так і міських

поселеннях. *Розвиток горизонтальної і вертикальної агропромислової інтеграції в сільських громадах покликаний забезпечити привабливими робочими місцями (належні умови й змiстовність праці, режими праці й відпочинку, заробітна плата тощо).*

При нестачі державних капітальних вкладень і підтримки малих і середніх форм агробізнесу, але активній агропромисловій інтеграції **більш ймовірним є сценарій, що забезпечить диверсифікацію сільської економіки та продовження ланцюгів і збільшення обсягів доданої вартості в межах територіальних громад. Робочими місцями в сільському господарстві будуть забезпечені 228,6 тис. осіб, у харчовій і переробній промисловості в сільській місцевості – 161,6, інших галузях економіки – 146,8 тис. осіб сільського населення тощо. Разом 537 тис. осіб, що практично відповідає таким категоріям сільського населення, яке в першу чергу потребує роботи: безробітне й трудові мігранти за кордоном до 1 року** (див. табл. 3.12).

У період 2021-2030 рр. реалістичний сценарій інвестування можна формалізувати таким чином:

$$y_{cz}=547,0+1,001x ; \quad (3.1)$$

$$y_e=14908,3+1,001x+0,707x+0,642x, \quad (3.2)$$

де y_{cz} , y_e – кількість працівників і підприємців (платників ЄСВ), відповідно, у сільському господарстві й економіці в цілому, тис. осіб; x – капітальні інвестиції в трудомістке виробництво агропродовольчої продукції, млрд грн; 1,001, 0,707, 0,642 – розрахункові коефіцієнти збільшення кількості робочих місць, відповідно, у сільському господарстві, харчовій і переробній промисловості, інших галузях;

$$y_t=547,0+22,9t , \quad (3.3)$$

де y_t – кількість працівників і підприємців (платників ЄСВ) у сільському господарстві, тис. осіб; t – 1, 2, ..., 10 рік у періоді 2021-2031 рр., рік.

Песимістичний сценарій передбачає забезпечення офіційною роботою в сільському господарстві додатково 121,4 тис. осіб сільського населення (відповідає показнику зареєстрованого безробіття сільського населення), а

також у харчовій і переробній промисловості – 85,8 тис. осіб. Якщо не проводити заходів активної політики зайнятості сільського населення, то матимемо сценарій «аграрна криза». Зважаючи на темп зменшення кількості працівників у сільському господарстві (у %) за 2014-2019 рр. (див. табл. 2.10), то до кінця 2030 р. їхня кількість зменшиться на майже 100 тис. осіб.

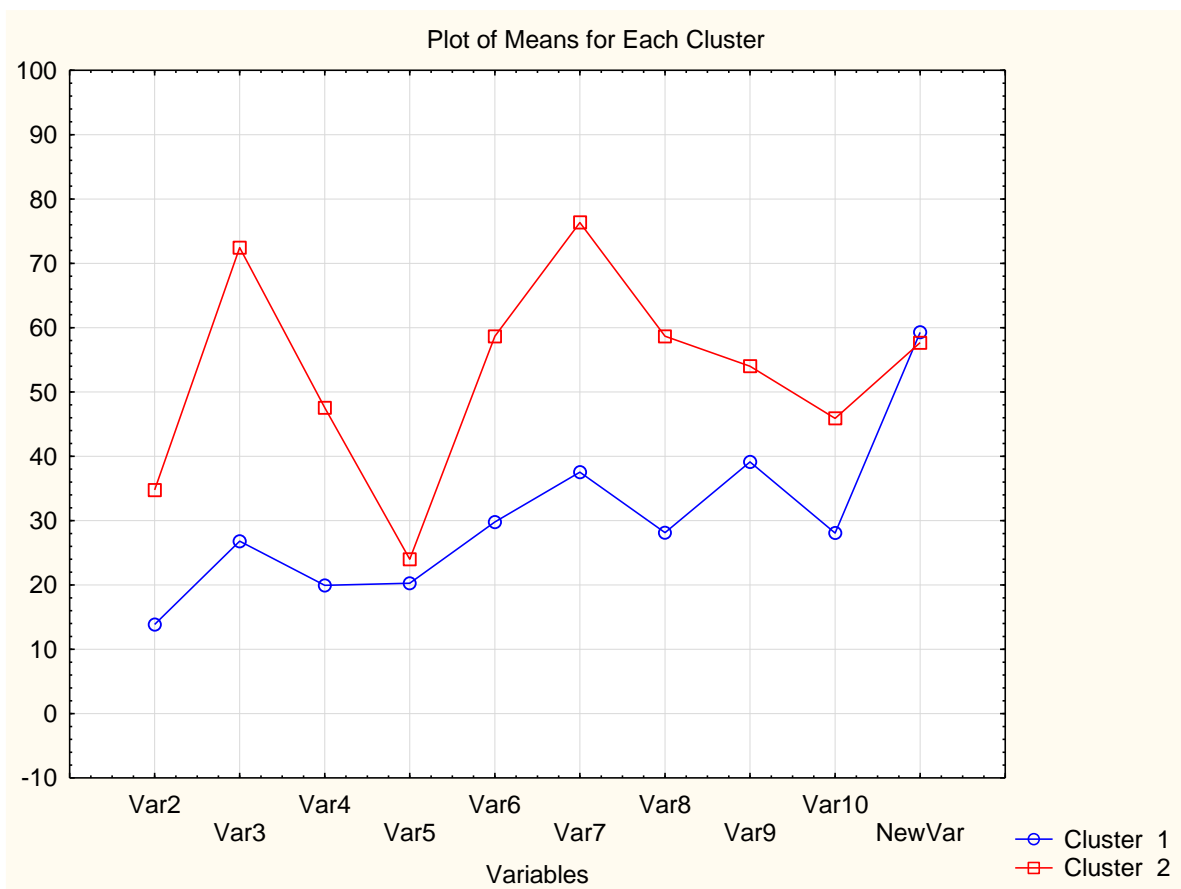
Проведений кластерний аналіз показників інвестування й розвитку СТВ в аграрному секторі економіки в областях України (**додаток В**) дозволив обґрунтувати напрями регіональної та інвестиційно-інноваційної політики України. Так, у результаті ієрархічного кластерного аналізу та за допомогою інструмента К-середніх у програмі StatSoft Statistica 12 визначено два кластери (рис. 3.2).

До кластеру 2 увійшли регіони з кращими показниками інвестування й розвитку СТВ у сільському господарстві. Особливо слід відмітити про позитивний вплив інвестування на розвиток трудомісткого виробництва продукції (тваринництво), інтенсифікацію землеробства й показники ефективності використання трудових (продуктивність праці) і земельних ресурсів (виробництво продукції на 100 га) у сільськогосподарських роботодавців, оплату праці й покращення харчового раціону населення у відповідних областях.

В областях кластеру 2 варто поширювати передовий та інноваційний досвід ведення агробізнесу на трудомісткій основі, розробляти та запроваджувати соціальні програми для молодих працівників і їх сімей, щоб покращити показники природного руху сільського населення й забезпечити завершення адміністративно-територіальної реформи, пов'язаної з формуванням спроможних територіальних громад.

В областях кластеру 1 слід зміщувати акцент в регіональній і інвестиційній політиці на стимулювання розвитку тваринницьких комплексів у сільськогосподарських роботодавців, зокрема фермерських господарствах. У рослинництві перспективним є напрям інтенсифікації плідівництва й виноградарства, розвиток овочівництва закритого ґрунту в

південних областях країни та Закарпатській області, збільшення площ багаторічних насаджень тощо.



де **Var2** – інвестиції, грн/га; **Var3** – тваринницької продукції у валовому виробництві, % (диверсифікація виробництва продукції); **Var4** – внесено міндобрив на 1 га, кг (інтенсифікація виробництва продукції); **Var5** – працівників серед зайнятих у с/г, %; **Var6** – заробітна плата, грн; **Var7** – продуктивність праці 1 працівника с/г, тис. грн; **Var8** – виробництво продукції на 100 га с.-г. угідь, тис. грн (ефективність використання земельних ресурсів); **Var9** – споживання м'яса на 1 особу в рік, кг; **Var10** – споживання плодів на 1 особу в рік, кг; **NewVar** – природний приріст сільського населення на 1000 осіб, осіб (демографічна ситуація в сільській місцевості).

Кластер 1 (15 областей): Донецька, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Кіровоградська, Луганська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Харківська, Херсонська, Чернівецька, Чернігівська області.

Кластер 2 (9 областей): Вінницька, Волинська, Дніпропетровська, Івано-Франківська, Київська, Львівська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська області.

Рис. 3.2. Кластери областей за показниками інвестування й розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки

Такі практичні заходи, у свою чергу, зумовлять додаткове залучення робочої сили в галузь, активізацію агропідприємництва в цих регіонах і соціальний розвиток сільських громад тощо. Свідомо залишений демографічний показник – природний приріст сільського населення свідчить про інтенсивний тип відтворення в сільських громадах, коли на динаміку

народжуваності не впливає розвиток економіки, стан СТС тощо. Для покращення демографічної ситуації необхідно запроваджувати неекономічні методи й відповідний інструментарій.

Висновки й пропозиції покращення соціально-трудова засад інвестиційно-відтворювальних процесів в аграрному секторі економіки цілком відповідають основним цілям державної підтримки галузі: забезпечення продовольчої безпеки та створення умов для конкурентоспроможності вітчизняної продукції на внутрішньому ринку; забезпечення прогнозованості розвитку аграрного сектору економіки; пріоритетний розвиток виробництва та реалізація експортного потенціалу продукції з високою доданою вартістю; пріоритетний доступ малих сільськогосподарських роботодавців до державної підтримки; раціональне використання земель сільськогосподарського призначення та зменшення техногенного навантаження галузі.

У цей законопроект та інші нормативні акти пропонується внести доповнення щодо пріоритетного надання державної підтримки сільськогосподарським роботодавцям з урахуванням кількості безробітних в областях, нормативів землезабезпеченості, а також капітального інвестування у сільськогосподарські ДП і ФГ тощо.

3.2. Стратегічні імперативи розвитку соціально-трудова відносин в аграрних формуваннях

Сільськогосподарські роботодавці нині налаштовані на досягнення кращих економічних результатів – збільшення рентабельності продукції, капіталовіддачі, продуктивності праці, урожайності сільськогосподарських культур і продуктивності тварин на основі застосування інноваційних агротехнологій, удосконалення організації виробництва, праці і її мотивації тощо.

В сільському господарстві України простежується концентрація виробництва, формуються великотоварні компанії (агрохолдинги), які ведуть агробізнес на десятках-сотнях тисяч гектарів сільськогосподарських угідь. Вони більшою мірою ведуть малотрудо- й капіталомісткі види виробництва продукції – зернове господарство, вирощування соняшнику, сої, ріпаку тощо. При цьому поза увагою залишається проблема формальної зайнятості населення в сільському господарстві, погіршується рівень життя сільського населення тощо [220].

Виробництво агропродовольчої продукції в Україні нині забезпечується трьома групами агроформувань: 1) великотоварними сільськогосподарськими підприємствами (агрохолдинги, високоспеціалізовані підприємства, акціонерні товариства); 2) середньотоварними підприємствами (ТОВ, ПП, СВК, ДП); 3) малими формами господарювання (ФГ, сільські домогосподарства, ОСГ) тощо. Питома вага сільських домогосподарств у валовому виробництві сільськогосподарської продукції становить нині до 50 %. Вони забезпечують 70-95 % виробництва трудомісткої сільськогосподарської продукції в країні (овочів, плодів і ягід, картоплі, молока тощо).

Зважаючи на це, актуальним є визначення стратегічних імперативів розвитку СТВ у різних агроформуваннях. На основі соціально-економічної оцінки розвитку сільськогосподарських товаровиробників можна сформувати безапеляційну з практичного й соціально орієнтованого поглядів *наукову доктрину їх перспективного розвитку в ракурсі забезпечення зайнятості населення, розвитку сільських територій і отримання економічних вигод* тощо.

Кожний вид: мало-, середньо- й великотоварні підприємства мають займати своє місце в СТС сільських територій і аграрній економіці, їх господарська діяльність спрямована на досягнення соціально-економічних результатів. У першому виді – оптимальним є показник землезабезпеченості, проте низьким є рівень заробітної плати. Останній значно вищий у великотоварних агроформуваннях. Тут сільськогосподарське виробництво

ведеться на інтенсивній основі, простежуються вагомі показники виробничих витрат тощо.

Щодо розвитку тваринництва, то малий і середній агробізнес спеціалізується переважно на скотарстві й меншою мірою на свинарстві, а великотоварний – свинарстві й птахівництві. Остання підгалузь тваринництва характеризується високими економічними й соціальними показниками розвитку. *Перспективним із погляду забезпечення й збільшення зайнятості, заробітної плати та ефективності виробництва продукції є поєднання рослинницьких підгалузей зі скотарством або свинарством у всіх видах сільськогосподарських роботодавців.*

Дані про зайнятість, оплату праці, ефективність виробництва продукції в різних видах аграрних роботодавців (табл. 3.14). свідчать про те, що *акцент у державній політиці соціального, аграрного й сільського розвитку слід робити на малий і середній агробізнес.* Критерії суб'єктів великого підприємництва: 251 працівник і більше, річний дохід більше 50 млн євро; середнього: 51-250 працівників, 10-50 млн євро; малого: 11-50 працівників, 2-10 млн євро; мікропідприємства: до 10 працівників і річний дохід – до 2 млн євро.

У малих і середніх аграрних підприємствах зайнято 92,9 % усіх найманих працівників галузі, які забезпечують валове виробництво аграрної продукції, відповідно, на 49,1 % і 38,2 %. У великотоварних підприємствах простежується висока заробітна плата й продуктивність праці, на що має вплив висока капіталозабезпеченість і інвестиційна активність. Оскільки однією з головних проблем сучасного розвитку сільських територій є безробіття, а для збільшення зайнятості потрібне відповідне інвестиційне ресурсне забезпечення, то серед видів сільськогосподарських роботодавців перспективним є *розвиток малих і середніх суб'єктів агропідприємства, які потребують менше інвестицій.*

Таблиця 3.14

**Зайнятість, оплата праці та економічні показники в підприємствах
сільського, лісового й рибного господарства у 2018-2019 рр.***

Показник	2018 рік					2019 рік				
	ВП ¹	СП ¹	МП ¹	Мікро ¹	Разом/ у середньому	ВП ¹	СП ¹	МП ¹	Мікро ¹	Разом/ у середньому
Кількість, од.	23	2307	5506	68492	76328	34	2285	5504	67627	75450
Зайнятість, тис. осіб	32,8	324,8	124,7	143,8	626,1	43,1	302	127	138,1	610,2
У % до всіх підприємств	5,2	51,9	19,9	23,0	100,0	7,1	49,5	20,8	22,6	100,0
Зайнятість у 1 підприємстві, осіб	1426	141	23	2	8	1268	132	23	2	8
Наймані працівники, тис. осіб	32,8	324,5	122,7	84,8	564,8	43,1	301,7	139,5	68,9	553,2
У % до всіх підприємств	5,8	57,5	21,7	15,0	100,0	7,8	54,5	22,7	15,0	100,0
ВВП, млн грн	63282,8	312761,9	156405,8	83643,6	616094,1	80991,8	312694,2	153231,2	89744,3	636661,5
У % до всіх підприємств	10,3	50,7	25,4	13,6	100,0	12,7	49,1	24,1	14,1	100,0
ВДВ, млн грн	5912,9	105224,9	60479,0	35959,9	207576,7	9900,0	115586,0	51832,1	34117,5	211435,6
У % до всіх підприємств	2,8	50,7	29,2	17,3	100,0	4,7	54,7	24,5	16,1	100,0
Витрати на персонал, млн грн	4801,0	36424,7	9912,6	4482,8	55621,1	8085,6	38641,2	12012	4732,1	63470,9
Витрати на персонал на 1 зайнятого в місяць, тис грн	12,2	9,3	6,6	2,6	7,4	15,6	10,7	7,9	2,9	8,7
Оплата праці, млн грн	3993,9	30048,7	8108,8	3502,2	45653,6	6787,1	31870,6	9861,0	3703,9	52222,6
У % до всіх підприємств	8,7	65,8	17,8	7,7	100,0	13,0	61,0	18,9	7,1	100,0
У % у ВВП	6,3	9,6	5,2	4,2	7,4	8,4	10,2	6,4	4,1	8,2
У % у ВДВ	67,5	28,6	13,4	9,7	22,0	68,6	27,6	19,0	10,9	24,7
Заробітна плата, грн	10,1	7,7	5,5	3,4	6,7	13,1	8,8	5,9	4,5	7,9
ВДВ на 1 зайнятого в місяць, тис. грн	15,0	27,0	40,4	20,8	27,6	19,1	31,9	34,0	20,6	28,9
Продуктивність праці, тис. грн	1929,4	962,9	1254,3	581,7	984,0	1879,2	1035,4	1206,5	649,9	1043,4

Показник	2018 рік					2019 рік				
	ВП ¹	СП ¹	МП ¹	Мікро ¹	Разом/ у середньому	ВП ¹	СП ¹	МП ¹	Мікро ¹	Разом/ у середньому
Основний капітал, млн грн	51474,0	154940,0	80419,4	42477,3	329310,7	88598,8	167351,0	86238,7	47056,6	389245,1
У % у балансі	47,7	33,1	33,8	25,2	33,5	53,7	36,6	4,7	28,0	37,8
Капіталобезпеченість 1 зайнятого, тис. грн	1569,3	477,0	644,9	295,4	526,0	2055,7	554,1	679,0	340,7	637,9
Чистий прибуток, млн грн	11217,5	38482,3	16379,9	4922,9	71002,6	5026,2	68463,7	13932,1	5833,4	93255,4
Рентабельність праці, тис. грн	342,0	118,5	131,4	34,2	113,4	116,6	226,7	109,7	42,2	152,8
Норма прибутку, %	10,4	8,2	6,9	2,9	7,2	3,0	15,0	5,8	3,5	9,1
Рентабельність усієї діяльності, %	21,2	14,3	10,9	7,9	13,5	6,1	23,6	9,6	8,9	12,2
Капіталовіддача, грн	1,23	2,02	1,94	1,97	1,87	0,91	1,87	1,78	1,91	1,6
Капітальні інвестиції, млн грн	7638,8	33079,2	18457,1	6078,3	65253,4	10491,7	28861,2	15773,2	3360	58486,1
Капітальні інвестиції на 1 зайнятого, млн грн	232,9	101,8	148,0	42,3	104,2	243,4	95,6	124,2	24,3	95,8

¹ ВП – великі підприємства, СП – середні підприємства, МП – малі підприємства, Мікро – мікропідприємства.

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Безпосередньо в сільському господарстві України налічується до 50 тис. суб'єктів господарювання (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

**Кількість сільськогосподарських роботодавців
різних організаційно-правових форм господарювання, од.***

Показник	Р і к					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Господарські товариства ¹	7750	7721	8700	6967
ПП ¹	3772	3627	3752	3215
СВК (зареєстровані)	1009	998	997	996	1005	1009
СВК (подали статистичну звітність) ¹	674	596	738	448
СОК (зареєстровані)	899	949	1017	1073	1207	1270
ФГ (зареєстровані)	43137	43743	44409	45035	45654	46929
ФГ (подали статистичну звітність)	33084	32303	33682	34137	33164	32452
ДП ¹	228	241	222	199
Підприємства інших форм господарювання ¹	691	891	603	592

¹ Підприємства, установи, організації із кількістю працівників 10 і більше осіб.

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

За досліджуваний період *відрадіним явищем є збільшення ФГ і сільськогосподарських кооперативів, оскільки саме такі форми господарювання з правової позиції найкраще забезпечують розвиток партисипативних відносин у системі СТВ в аграрній сфері.*

ФГ забезпечують раціональну зайнятість і зменшують соціальну напругу в сільській місцевості. Працівники ФГ у переважній більшості одночасно виступають власниками (співвласниками – члени родини) засобів аграрної праці. Подібний принцип функціонування форм агробізнесу простежується в СВК, де працівник – власник частини майна й землі в цьому підприємстві. Відомо, що *найкраща мотивація праці буде в працівників, які є власниками (частковими власниками) підприємства, у них долається відчуженість праці й спонукає трудові зусилля до досягнення кращого результату господарювання: збільшення продуктивності праці, капіталовіддачі, рентабельності продукції тощо.*

Багато вчених України присвятили увагу дослідженню питань розвитку ФГ, малого аграрного підприємництва, обґрунтуванню напрямів і розробці рекомендацій підвищення ефективності виробництва продукції у ФГ і ОСГ [221-224]. Проте потребують подальші дослідження особливостей розвитку ФГ і СОК, СВК, підприємств закритого ґрунту, їх значення для забезпечення розвитку СТС сільських територій. Як і інші вчені [225, с. 133-164], ми робимо акцент на виваженій економічній і соціальній політиці в напрямі збільшення обсягів виробництва агропродукції в трудомістких видах діяльності, підтримки малого агробізнесу.

Учені М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк і інші зазначають, що малі підприємства формально представляють середній клас у сільській місцевості. Проте сучасне інституціональне середовище малого підприємництва не забезпечує сприятливі умови його функціонування. Сюди можна віднести недостатню підтримку з боку держави малого й середнього бізнесу, загальний кризовий стан сільських територій. Такий стан є антистимулюючим фактором стосовно посилення соціальної функції підприємництва та піднесення сільських територій.

Один із напрямів формування соціального капіталу, як продукту соціальних взаємодій у процесі господарського обміну, у сільській місцевості є кооперація. Завдяки їй підвищується добробут членів кооперативів шляхом виробництва й реалізації продукції з вищою доданою вартістю, відходом від сировинної моделі розвитку агробізнесу [226, с. 16-108].

У 2019 р. майже третина – 9816 ФГ веде господарську діяльність на площі 20-50 га сільськогосподарських угідь, 4063 ФГ (12,5 %) – 50,1-100 га та 5200 ФГ (16 %) – 100,1-500 га (табл. 3.16).

Протягом 2014-2019 рр. простежується позитивна тенденція збільшення кількості працівників у ФГ з 86,2 тис. до 93,8 тис. осіб, або на 8,8 %. Необхідно заохочувати ФГ до збільшення найму робочої сили. Протягом 2014-2019 рр. ФГ виробляли 7,6-11,6 % ВВП сільського господарства в цілому та 13,8-17,6 % його формального сектору [121]. У них кращі показники рівня рентабельності

трудомісткої продукції (скотарство, плодівництво, овочівництво й картоплярство тощо), що свідчить про оперативність реагування на кон'юнктуру аграрного ринку.

Таблиця 3.16

**Групування фермерських господарств
за розмірами сільськогосподарських угідь у 2019 р.***

Розподіл підприємств	Кількість ФГ		Площа с.-г. угідь	
	од.	у % до загальної кількості	тис. га	у % до загальної площі с.-г. угідь
ФГ, що мали с.-г. угіддя	28788	88,7	4749,5	100,0
У т. ч. площею, га:				
до 1,0	95	0,3	0,1	0,0
1,1–3,0	969	3,0	2,2	0,0
3,1–5,0	1200	3,7	5,1	0,1
5,1–10,0	2030	6,4	16,0	0,3
10,1–20,0	3221	9,9	50,0	1,1
20,1–50,0	9816	30,2	371,5	7,8
50,1–100,0	4063	12,5	291,6	6,1
100,1–500,0	5200	16,0	1216,3	25,6
500,1–1000,0	1229	3,8	870,5	18,3
1000,1–2000,0	665	2,0	915,5	19,3
2000,1–3000,0	176	0,5	424,6	9,0
3000,1–4000,0	62	0,2	208,7	4,5
більше 4000,0	62	0,2	377,4	7,9
ФГ, що не мали с.-г. угідь	3664	11,3	х	х

* Складено за даними Держстату України.

З метою створення нових ФГ і/або збільшення найму робочої сили в діючих ФГ слід забезпечити збільшення масштабу й рівня товарності виробництва продукції, механізацію сільськогосподарських робіт, інтенсифікацію виробництва продукції, збільшення продуктивності праці, формування умов розвитку тваринництва й оптимізацію площ землекористування тощо.

Виправданим позитивним напрямом аграрної політики 2018-2020 рр. є переорієнтація державної підтримки на розвиток малих і середніх сільськогосподарських товаровиробників, зокрема ФГ, та підтримку тваринництва, на закупівлю техніки тощо [227-228]. Підтримка має вплинути на збільшення рівня формальної зайнятості населення, зокрема у ФГ. Позитивним явищем є відновлення активної роботи Українського державного фонду підтримки розвитку ФГ [229]. Дана установа опікується вирішенням

організаційних, економічних, фінансових і інших проблем розвитку ФГ, формуванням пропозицій і рекомендацій покращення їх умов господарювання та адмініструє державні бюджетні видатки підтримки ФГ.

Для подальшого розвитку ФГ необхідно забезпечити науковий супровід їх раціонального розміщення, концентрації та спеціалізації по природних зонах і областях України, урахувавши кон'юнктуру ринку праці на селі. Потрібно посилити матеріальну й нематеріальну системи мотивації праці у ФГ, приділити більше уваги розвитку статусної мотивації праці, забезпечити розвиток обслуговуючих ФГ кооперативних структур [230].

Головним резервом створення нових ФГ є сільські домогосподарства, які ведуть товарне виробництво агропродовольчої продукції, зокрема ОСГ. ОСГ – господарська діяльність, яка проводиться без створення юридичної особи фізичною особою індивідуально або особами, які перебувають у сімейних чи родинних відносинах і спільно проживають, з метою задоволення особистих потреб шляхом виробництва, переробки й споживання сільськогосподарської продукції, реалізації її надлишків та надання послуг з використанням його майна, у тому числі й у сфері сільського зеленого туризму [231].

Нині цьому сприяє вдосконалення господарського й податкового законодавства, яке передбачає можливість створення сімейного ФГ як фізичної особи – підприємця, тобто без створення юридичної особи на площі 2-20 га сільськогосподарських угідь, пільгові умови сплати ЄСВ протягом 10 років тощо [232-234]. Це дозволяє поширити на ці господарські структури державну підтримку галузі, зокрема на розвиток тваринництва, закупівлю техніки. Спеціалізація сімейних ФГ має бути на виробництві трудомісткої продукції [235].

Результати досліджень Л. Д. Тулуша й О. Ю. Грищенко свідчать, що потенційна чисельність домогосподарств, у яких наявні економічні підстави для відповідної трансформації, оцінюється понад 110 тис. од. Із них за окремими напрямками діяльності: близько третини – молочний напрям; до 20 % – інші види тваринництва; близько 20 – вирощування овочів; до 15 – фруктових

ягідний і 10-15 % – зерново-технічний напрям. Ці господарства перебувають поза системою державних фінансових відносин, що негативно позначається на їх розвитку, конкурентоспроможності, рівні доходів, соціальній захищеності членів і фінансовій спроможності місцевих бюджетів сільських територій.

З метою стимулювання збільшення кількості ФГ за рахунок набуття підприємницького статусу високотоварними господарствами населення слід запровадити систему дієвих фінансових стимулів. Передбачити реалізацію комплексу заходів щодо стимулюючого порядку оподаткування та державної фінансової підтримки новостворених підприємницьких структур у перші роки їх функціонування [236].

У сільській місцевості необхідно створювати мережу пунктів заготівлі агропродукції, СОК, кредитних спілок з метою забезпечення ФГ і ОСГ матеріально-технічними ресурсами, збільшення переробки й реалізації продукції; організувати постачання насіння й садивного матеріалу, породного молодняка худоби й птиці, мінеральних добрив і засобів захисту рослин, садово-городнього інвентарю; організувати консультаційно-дорадче супроводження технологічних робіт, транспортне й сервісне обслуговування; організувати виробництво надійної і недорогої міні-техніки та обладнання для механізації трудомістких робіт у рослинництві й тваринництві; забезпечити ветеринарне обслуговування, підвищення рівня племінної справи тощо [237].

За розвиток сімейних ФГ виступає Р. Я. Корінець: сімейне фермерство – не тільки економічний чинник у житті сільського населення, а й важливий інструмент формування активного громадянина, без якого неможливо побудувати державу-лідера. І це цілком очевидно, оскільки така форма господарської діяльності є відображенням особливого способу сільського життя, її основою є сім'я, задоволення потреб, причому не тільки економічних, а й соціальних, культурних, екологічних і рекреаційних.

Через створені кооперативами об'єднання сімейні ферми стають повноправними учасниками аграрного ринку, оскільки стають цікавими для оптових ринків, торгівлі, громадського харчування. Сімейні ФГ мають стати

центром уваги ТГ. Очікувані перспективи розвитку сімейних ФГ здатні зробити їх привабливими для молоді, що дасть змогу більш оптимістично розглядати майбутнє українського села [223].

Про практичний світовий досвід зазначає С. М. Кваша: створення кооперативів дозволяє підвищити ефективність зусиль і за рахунок продажу значних обсягів сільськогосподарської продукції протистояти великотоварному бізнесу. Заснування кооперативного руху має супроводжуватися підтримкою доходів дрібних і середніх товаровиробників. У даному аспекті створення доданої вартості відбувається у відповідності до особливих характеристик продукції, що стимулює продаж за значно вищими цінами [62, с. 135].

Виробничий тип кооперативу в аграрній економіці представлений СВК як однією зі специфічних форм господарювання у формальному аграрному секторі, які функціонують відповідно до Господарського кодексу, Законів України «Про сільськогосподарську кооперацію» і «Про кооперацію» [238-239] тощо. Дані Держстату свідчать про зменшення кількості СВК у загальній кількості суб'єктів аграрної економіки, спад виробництва продукції і продуктивності праці в них.

СВК є однією з перспективних форм господарювання на селі, особливо в тих селах і селищах, де присутні незатребувані земельні паї, слабка конкуренція між орендарями. Селяни-власники чи спадкоємці таких земель можуть самостійно вести сільськогосподарську діяльність, оскільки *СВК – це підприємство, у якому працівники «наймають капітал»*, а не навпаки, як в інших формах господарювання. Потрібно популяризувати, проводити просвітні заходи, залучати до пропаганди розвитку СВК місцевий актив сільських і селищних громад тощо. *ЯТЖ в СВК забезпечується завдяки механізму управління виробництвом і гарантованості робочого місця, розвитку корпоративної соціальної відповідальності* (соціальні програми, благодійництво, підтримка соціальної сфери села тощо) [240].

Такий науковий погляд поділяють учені ІАЕ: альтернативою фермерського руху повинно бути кооперування селян-власників і створення

системи саме СВК, які виконують важливі соціальні функції, компенсуючи наслідки ринкової трансформації аграрної сфери. Враховуючи наявність сільських поселень, принципово важливо використати переваги СВК у соціальному відродженні села, сільської території, чого не можуть зробити підприємства інших організаційно-правових форм [91, с. 39].

Зважаючи на нинішню концентрацію виробництва трудомісткої сільськогосподарської продукції (овочі, плоди, ягоди, молоко, м'ясо тощо) у дрібних товаровиробників, варто посилити роль сільськогосподарських ДП, кооперативних структур виробничого, переробного, збутового й споживчого напрямів, сервісних і дорадчих аграрних служб тощо.

Важливе значення має державне підприємництво в сільському господарстві, коли держава бере на себе обов'язок щодо розвитку соціально важливих і менш привабливих для приватного бізнесу видів виробничої діяльності в аграрному секторі економіки. Подібний процес ми спостерігаємо останнє десятиліття, коли держава має представництво в банківському секторі, чим гарантувала подальший розвиток фінансової системи та економіки в кризові періоди.

О. Ю. Єрмаков і інші вчені, дослідивши організаційно-правові форми підприємництва в сільському господарстві, зазначають, що кожна з них потребує індивідуального підходу, який враховуватиме можливості й потреби власника. Діяльність кожної форми підприємництва є важливою для агробізнесу й населення, а спільне функціонування підприємств з високим рівнем концентрації та інтенсифікації виробництва й дрібних особистих господарств населення забезпечують певне нівелювання економічних спадів у галузі, підвищують гнучкість, цілісність і стійкість аграрної системи. Потрібно забезпечити розвиток і конкуренцію різних форм власності, рівноправних форм господарювання та організаційних форм виробництва в аграрній сфері, а саме приватних, колективних і ДП, агропромислових об'єднань, кооперативів, товариств, агрокомбінатів, ФГ і ОСГ тощо [241, с. 37, 125].

Узимку й навесні ринок агропродовольчої продукції відчуває дефіцит продукції закритого ґрунту. Її виробляють сільські домогосподарства в плівкових і скляних теплицях, а також тепличні господарства. Останніх прийнято називати *підприємства закритого ґрунту – специфічний вид сільськогосподарських роботодавців, що спеціалізуються на вирощуванні плодоовочевої продукції, грибів, квітів, розсади тощо в теплицях і інших закритих приміщеннях*. Для ведення агробізнесу тут потреба в земельних ресурсах є мінімальною. Це високоінтенсивна підгалузь сільського господарства, де урожай плодоовочевої і грибною продукції отримується кілька разів на рік.

Головними завданнями таких роботодавців є забезпечення свіжою плодоовочевою і грибною продукцією населення в міжсезонний період, вирощування розсади овочевих культур для відкритого ґрунту, а також зменшення сезонності праці в сільському господарстві. Соціальна ефективність їх господарської діяльності полягає в підтримці постійної зайнятості в галузі протягом року. Адже в зимово-весняний період простежується незатребуваність робочої сили в галузі.

Дослідженню розвитку підприємств закритого ґрунту на інноваційній основі приділено увагу О. В. Приліпки. Ним розроблено організаційно-економічні механізми внутрішньогосподарських відносин підприємств закритого ґрунту за принципами виробничого характеру (обсяги виробництва, урожайність, нормативи витрат на одиницю продукції, якість і строки виконання робіт), а не фінансового, оскільки нестабільна цінова політика зумовлює невпевненість робітників у можливості одержати позитивний результат праці.

Учений обґрунтував концептуальні засади інноваційної стратегії розвитку підприємств закритого ґрунту, що базуються на раціональному поєднанні галузей закритого й відкритого ґрунту із завершеним циклом виробництва продукції, її переробки й реалізації кінцевому споживачу; напрями розвитку

маркетингової діяльності, органічного землеробства, стимулювання працівників протягом року й за кінцеві результати, преміювання тощо [242].

Загальна площа сільськогосподарських угідь закритого ґрунту в Україні становить понад 6 тис. га (табл. 3.17). У 2019 р. в сільськогосподарських роботодавців використовувалося лише 383,9 га (3839 тис. м²), або 6,5 % загальної площі закритого ґрунту, решта 93,5 % – у сільських домогосподарствах. Переважна більшість останніх товаровиробників овочевої продукції провадять цей вид діяльності для забезпечення продовольством власних родин і реалізації дрібними оптовими партіями в торговельні мережі та на міських базарах. Слід зазначити, що ФГ, які мають сільськогосподарські угіддя закритого ґрунту, переважно спеціалізуються на виробництві грибів і квітів.

Таблиця 3.17

Площа сільськогосподарських угідь закритого ґрунту*

Показник	Форма господарювання				Разом
	ПСГП ¹	ДСП	ФГ	СДГ	
2017 р.					
Загальна площа закритого ґрунту, га	356,4	14,9	18,0	5506,7	5896,0
Площа закритого ґрунту під овочевими культурами (крім розсади), га	332,6	11,7	6,2	5421,9	5772,4
У % до загальної площі закритого ґрунту	93,3	78,5	34,4	98,5	97,9
2018 р.					
Загальна площа закритого ґрунту, га	403,3		21,6	5931,1	6356,0
2019 р.					
Загальна площа закритого ґрунту, га	383,9		21,3	5836,3	6241,5

¹ ПСГП – приватні с.-г. підприємства, ДСП – державні с.-г. підприємства.

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Найбільше сільськогосподарських угідь закритого ґрунту у 2019 р. мають підприємства в Київській (80,1 га), Дніпропетровській (55,9), Черкаській (52,1), Львівській (30) і Харківській областях (29,5 га) тощо. Вирізняється серед інших Миколаївська область, у якій ФГ мають 10,8 га закритого ґрунту (50,7 % по ФГ) [243]. У підприємствах закритого ґрунту простежується вищий рівень ефективності використання земельних ресурсів (табл. 3.18).

Таблиця 3.18

Виробництво овочів закритого ґрунту та їх урожайність у 2017-2019 рр.*

Овочі закритого ґрунту	Разом						Форма господарювання					
	Разом			СПП			СДГ			СДГ		
	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва, тис. ц	Урожайність, ц/га	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва, тис. ц	Урожайність, ц/га	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва, тис. ц	Урожайність, ц/га	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва, тис. ц	Урожайність, ц/га
	<i>2017 р.</i>											
Культури овочеві закритого ґрунту	6026,9	5626,7	933,6	421,7	951,3	2255,3	5605,2	4675,4	834,2			
У т. ч.:												
огірки та корнішони	3007,5	2699,4	897,6	175,1	350,5	2002,0	2832,4	2348,9	829,4			
помідори	2406,9	2651,5	1101,5	212,5	569,9	2682,3	2194,4	2081,6	948,5			
капуста	341,1	151,2	443,7	5,9	1,4	241,5	335,2	149,8	447,2			
перець стручковий солодкий	100,5	68,0	677,9	12,4	19,2	1557,7	88,1	48,8	554,3			
овочі цибулинні	63,3	18,7	292,4	0,8	1,1	1408,7	62,5	17,6	278,5			
	<i>2018 р.</i>											
Культури овочеві закритого ґрунту	6471,7	5557,0	858,7	438,3	961,1	2193,9	6033,4	4595,9	761,7			
У т. ч.:												
огірки та корнішони	3289,6	2705,1	822,2	188,3	383,1	2032,7	3101,3	2322	748,7			
помідори	2530,2	2560,3	1012,0	192,4	544,0	2828,6	2337,8	2016,3	862,5			
капуста	370,2	170,1	459,6	6,1	1,8	289,8	364,1	168,3	462,5			
перець стручковий солодкий	94,1	63,6	676,6	18,6	20,1	1081,1	75,5	43,5	576,5			
овочі цибулинні	67,8	16,1	238,4	4,0	0,7	174,6	63,8	15,4	242,5			

Продовження таблиці 3.18

Овочі закритого ґрунту	Разом						Форма господарювання					
	Разом			СГП			СДГ					
	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва, тис. ц	Урожайність, ц/га	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва, тис. ц	Урожайність, ц/га	Площа зібрана, га	Обсяг виробництва, тис. ц	Урожайність, ц/га			
Культури овочеві закритого ґрунту	6286,2	4973,3	791,1	366,6	818,0	2231,9	5919,6	4155,3	701,9			
У т. ч.:												
огірки та корнішони	3289,7	2542,8	773,0	173,1	358,1	2066,5	3116,6	2184,7	701,0			
помідори	2385,2	2154,1	903,2	148,4	434,6	2930,5	2236,8	1719,5	768,8			
капуста	339,9	161,1	474,4	5,2	1,6	309,1	334,7	159,5	477,0			
перець стручковий солодкий	87,2	54,1	622,9	12,8	11,3	893,2	74,4	42,8	576,5			
овочі цибулинні	67,5	19,5	291,9	2,0	1,9	987,9	65,5	17,6	270,5			

2019 р.

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Урожайність у підприємствах закритого ґрунту та в розрізі овочевих культур, крім капусти, є більшою ніж у домогосподарствах. Урожайність огірків у підприємствах у 2,4-2,9 рази більша ніж у домогосподарствах, помідорів і перцю – 2,8-3,8. Це свідчить про інтенсивний тип господарювання в тепличних підприємствах і екстенсивний – домогосподарствах. Тепличні господарства у 2019 р. на 6 % всієї зібраної площі під овочевими культурами забезпечили майже 16 % валового виробництва цієї продукції в Україні. Головне місце в розрізі овочевої продукції підприємств закритого ґрунту займають помідори – 53-60 % і огірки – 40-44 %.

Оскільки велику частку у витратах на виробництво продукції закритого ґрунту становлять витрати на опалення, оплату за газ і електроенергію тощо, то головним технологічним напрямом подальшого розвитку виробництва даної продукції буде запровадження енергоощадних проєктних рішень, використання альтернативних місцевих джерел енергії, удосконалення матеріалів покриття теплиць (скло, плівка). Також слід розвивати селекцію та виведення нових сортів і гібридів, стійких до перепадів температури тощо.

Результати дослідження Л. П. Червінської і В. Ф. Іваненка доводять, що найбільш ефективним джерелом енергії для тепличних господарств є поєднання сонячних батарей і теплових насосів. За результатами обґрунтування витрат на опалення теплиць альтернативними видами палива на базі голландської технології з розрахунку на 1 га було встановлено, що рівень витрат при застосуванні теплових насосів порівняно з опаленням газом зменшиться орієнтовно на 51-65 % залежно від технології. Термін окупності – 2 роки.

Крім того, Україна має величезний нереалізований потенціал для розвитку вітроенергетики та будівництва вітрових електростанцій. Ученими обґрунтовано, що при використанні біогазової установки отримуємо тепло й високоякісні добрива для живлення рослин і електроенергію, яку можна використовувати для власних потреб або продати. Сировиною для виробництва біогазу слугуватиме бадилля томатів та огірків, відпрацьований кокосовий субстрат тощо. Термін окупності – 6,5 року [244].

Головним соціально-трудовим аспектом виробництва продукції закритого ґрунту є зменшення сезонності праці й створення додаткових робочих місць. Доведено, що на прийнятному рівні рентабельності можна виробляти дану продукцію в неспеціалізованих сільськогосподарських роботодавців, диверсифікувати їхнє виробництво продукції та забезпечити рівномірну формальну зайнятість їх працівників протягом року [245-246].

Таким чином, усі види агроформувань мають право на розвиток, проте пріоритетним у плані розвитку СТВ в аграрній сфері виступають мало- й середньотоварні сільськогосподарські роботодавці. Зважаючи на результати досліджень і виявлені резерви покращення розвитку аграрних СТВ у попередніх розділах, обґрунтовано стратегічні імперативи розвитку СТВ у різних видах сільськогосподарських товаровиробників (табл. 3.19).

Вони виступають як довгострокові й стійкі до невизначеності напрями розвитку СТВ у відповідних господарських одиницях, що супроводжуються постійним моніторингом та спрямовані на досягнення кращих соціальних і економічних результатів. Вони полягають у визначенні ролі різних видів агроформувань у забезпеченні соціального, аграрного й сільського розвитку та функціонування спроможних ТГ.

3.3. Імплементация в систему соціально-трудових відносин в аграрній сфері земельних питань

Предмет СТВ в аграрній сфері передбачає регулювання земельних відносин, оскільки власник головного засобу сільськогосподарського виробництва має на рівні представляти й захищати свої інтереси поруч із власником виробничих засобів – роботодавцем. Крім того, орендна плата за землю є одним із джерел доходів майже 7 млн фізичних осіб – власників земельних паїв, а також держави й громад, у власності яких перебувають сільськогосподарські угіддя поза межами населених пунктів.

Таблиця 3.19

**Стратегічні імперативи розвитку соціально-трудових відносин
у різних видах сільськогосподарських роботодавців**

Великотоварні СГП	Середньотоварні СГП	Малотоварні аграрні формування
<i>Агрохолдинги; високоспеціалізовані СГП; тваринницькі комплекси (птахофабрики, свинокомплекси); підприємства закритого ґрунту; акціонерні товариства</i>	<i>ТОВ, ПП, СВК, с.-г. ДП</i>	<i>ФГ, СОК, СДГ, ОСГ</i>
Імперативи розвитку СТВ		
Утримання й збільшення кількості робочих місць; зменшення сезонності праці; спеціалізація праці; професіоналізація кадрів; забезпечення постійної зайнятості; формування соціального пакету й розвиток КСВ; мотивація праці	Збільшення формальної зайнятості; удосконалення оплати праці; розвиток тваринництва, плідівництва, овочівництва закритого ґрунту в СГП; виробнича с.-г. кооперація; розвиток державного сектору аграрної економіки; створення агрокластерів у ТГ	Рациональна зайнятість і збільшення трудових доходів населення; трансформація ефективних СДГ у ФГ; статусна мотивація праці; державна підтримка малого агропідприємництва; розвиток обслуговуючої с.-г. кооперації в ТГ і агросервісних підприємств
Економічні засади розвитку		
Інновації; енергоефективність; агропромислова інтеграція; селекція і насінництво; розвиток тваринництва й формування власної кормової бази; контракція експортних поставок агропродовольчої продукції	Диверсифікація та інтенсифікація виробництва продукції; агропромислова інтеграція; управління витратами; оптимізація землекористування; постачання продукції на регіональний і внутрішній аграрний ринок України	Мала механізація агротехнологічних операцій; обґрунтована спеціалізація ФГ за регіонами; науково-дорадницький супровід; логістично-збутова діяльність на громадському й регіональному рівнях

Як відомо, землі сільськогосподарського призначення в Україні було визнано об'єктом реформи на початку 1990-х років. Прийнято відповідні нормативні акти (укази Президента, Земельний кодекс України, Закони України «Про оренду землі», «Про охорону земель», «Про державний земельний кадастр», «Про оцінку земель», «Про землеустрій» тощо [247]), що забезпечило передачу сільськогосподарських угідь колективних сільськогосподарських підприємств у приватну власність їх працівникам і пенсіонерам господарств. Такий процес супроводжувався видачею сертифікатів і державних актів на право власності на земельну ділянку (пай).

Нині серед власників земельних паїв бажаючих вести підприємницьку діяльність в агробізнесі й/або бути найманим працівником сільськогосподарських роботодавців небагато. У 2014-2019 рр. в останніх працювали до 600 тис. осіб, у тому числі у ФГ – до 100 тис. осіб (див. табл. 2.10). Це свідчить про слабку мотивацію до аграрної праці, фермерства, зокрема через відсутність виробничих засобів у власників земельних паїв, а також сформований стереотип важкої праці на землі тощо.

Позитивні наслідки земельної реформи, зазначав учений М. Й. Малік у 2003 р., започаткували в сільському господарстві багатоукладність, конкуренцію, справжнє підприємництво. Актуальним залишається опрацювання стратегії зазначених процесів, обґрунтування принципів поєднання розвитку усіх форм господарювання. Але складність полягає в тому, що у світі немає напрацьованої теорії переходу від суспільного способу виробництва до приватновласницького, а тим більше зі збереженням великотоварних підприємств. Пошук ефективних форм господарювання, реального власника землі й майна стали визначальними у формуванні нових виробничих відносин на селі.

Учений акцентує увагу на розвитку підприємництва в галузі, оскільки приватна власність концентрує в собі величезний ресурс особистої ініціативи, відповідальності та інтересу, що сприяє розвитку аграрного виробництва, особливо за наявності приватної власності на землю. Набули помітної ролі ФГ і

їх кількість збільшується. Успішне реформування сільськогосподарського виробництва, пов'язане зі змінами в аграрній політиці, володінні майном, структурі й технології виробництва, забезпечить мотивацію трудової діяльності товаровиробників [248, с. 30-58].

В Україні ринок сільськогосподарських земель вже майже 20 років час від часу відтермінується через несформованість відповідного ринкового інфраструктурного підґрунтя, неплатоспроможний попит серед мало- й середньотоварних сільськогосподарських роботодавців і інвесторів. У наукових колах, серед державних посадових осіб і практиків дотепер триває дискусія щодо зняття мораторію на продаж сільськогосподарських земель. Нині завершення земельної реформи потрібно вирішувати в контексті адміністративно-територіальної реформи й формування спроможних ТГ. Слід скористатися такою нагодою і в рамках ТГ забезпечити розвиток аграрних СТВ.

Системний підхід у розвитку СТВ в аграрній сфері залежить від сформованого економічного потенціалу сільських територій ТГ. Основою якого, насамперед, є сільськогосподарські землі запасу, резерву, відумерла спадщина тощо, якими громади розпоряджаються й здають в оренду, створюють муніципальні підприємства, а також земельні паї громадян. На державному рівні при завершенні децентралізації влади необхідно остаточно вирішити питання передачі ТГ сільськогосподарських угідь, що знаходяться поза межами населених пунктів. Таким чином ТГ матимуть стабільний і прогнозований дохід у бюджет і відповідне фінансування соціальних програм.

Станом на вересень 2019 р. ТГ вже передано 1,5 млн га сільськогосподарських угідь. Крім того, за 2014-2019 рр. власні доходи загального фонду місцевих бюджетів у результаті бюджетної децентралізації збільшилися із 68,9 млрд грн до 267 млрд грн [249]. При формуванні близько 1500 ТГ у 2020 р. в середньому на 1 ТГ припадає 1000 га. Дані площі слід надавати в оренду сільськогосподарським роботодавцям, у першу чергу новоствореним (наприклад, 20-100 га для 1 ФГ) і діючим ФГ (загальна площа –

до 200-300 га для 1 ФГ). Згодом, наприклад, через 5-10 років можна розглянути питання передачі цих земель у постійне користування (до 50 років) або у власність, стимулюючи, насамперед, фермерський і кооперативний рух у сільській місцевості.

Таким чином, місцева влада ТГ матиме такі дієві інструменти впливу на розвиток аграрних СТВ: земельні ресурси, бюджетні кошти й виробничі об'єкти комунальної власності. У сформованих ТГ *слід доповнити інституційний механізм регулювання аграрних СТВ на громадському рівні, що поєднає в собі питання праці й соціального пакету в галузі, виробництва агропродовольчої продукції та земельних відносин*. Місцева рада ТГ як сторона аграрних СТВ має забезпечити узгодження земельно-орендних відносин (терміни, умови й орендна плата, екологічний контроль), збалансувавши задоволення інтересів держави, громади, бізнесу та власників сільськогосподарських земель. Останні, як і власники капіталу – роботодавці, мають на рівних приймати участь у СТВ в аграрній сфері. Пропонується впровадити так звані *громадські угоди* (на рівні ТГ із окремим блоком проблемних питань регулювання аграрних СТВ) замість або як логічне доповнення регіональних угод.

Світовий досвід розвитку СТВ показує про постійне розширення предмета їх регулювання. Колективні переговори або дискусії між підприємцями й трудящими, зазначає О. М. Петроє, проводяться з метою вирішення соціально-економічних проблем, наприклад, в економічній і соціальній раді в Нідерландах, у радах, що розглядають питання оплати праці у Великобританії, у виробничих комітетах Франції тощо. Колективні переговори отримали значний розвиток у країнах Західної Європи. У деяких країнах практика їх проведення існує понад 100 років і перебуває в стані постійної еволюції.

У результаті – виникли нові форми переговорів і нові договори, наприклад, з питань продуктивності праці у Великобританії, по контролю за якістю в Японії. У 1956 р. в Японії було організовано рух «Шунто-хоццики», у

результаті якого майже 80 % профспілкових організацій призначають проведення переговорів про укладення колективного договору на весняний час. Це зумовлено тим, що в квітні починається японський фінансовий рік і в компанії вливаються нові працівники з числа випускників навчальних закладів [188, с. 54-56].

Тому земельні відносини в сільському господарстві України мають бути формально імплементовані в систему соціально-трудових відносин в аграрній сфері, оскільки мають велике значення для їх суб'єктів: забезпечення зайнятості, трудових і нетрудових доходів населення, розвиток сільськогосподарських роботодавців, раціональне землекористування відповідно до екологічних принципів ведення агробізнесу, надходження в бюджети громад і соціально-економічний розвиток сільських територій тощо.

Актуальним є включення окремої сторони в систему СТВ в аграрній сфері – власника сільськогосподарських угідь. У переважній більшості випадків ними є фізичні особи (до 7 млн власників земельних паїв), а також держава й громади, у власності яких перебувають сільськогосподарські угіддя. *На галузевому й обласних рівнях СТВ в аграрній сфері слід залучити до соціального діалогу й процесу колективно-договірного регулювання авторитетну організацію з її регіональною мережею в Україні – Асоціацію фермерів та приватних землевласників України.*

Так, проблематику запровадження ринку землі й подальшого розвитку земельно-орендних відносин досліджує багато вчених-економістів. Зокрема М. А. Хвесик і В. А. Голян зазначають, що розвиток земельних відносин є невід'ємною складовою загальної системи соціально-економічних відносин і в історичному аспекті являє собою то еволюційний рух, то стрибкоподібний перехід від одного стану системи земельних відносин до іншого. Дослідивши зарубіжний досвід реформування земельних відносин, учені роблять висновок, що й надалі оренда буде однією з найпоширеніших форм землекористування, оскільки дає змогу залучати в аграрну сферу значні інвестиційні потоки, а

держава та територіальні громади не втрачають права власності на земельні ресурси. Тому й не дивно, що орендна плата є одним з основних засобів забезпечення фінансової самодостатності локальних утворень. В Україні потрібно відійти від приватновласницького синдрому [250, с. 89-109].

Подібної думки учені О. Ю. Єрмаков і Л. В. Богач, що в сільському господарстві орендні земельні відносини стали основним елементом у формуванні нових умов господарювання. В Україні близько 90 % сільськогосподарських угідь є об'єктом орендних відносин. Оренда сільськогосподарських земель використовується в США, де частка орендованої землі сягає 70 %, Канаді, Бельгії, Франції, Німеччині – 50-67, Англії, Греції, Ірландії, Італії, Швеції, Данії, Японії – 13-28 %. У країнах Центральної та Східної Європи 40 % фермерів орендують землю, зокрема частка орендованих земель у сільському господарстві Словаччини сягає 96, Болгарії – 75, Чехії – 50, Польщі – 20 % тощо.

Оренда земель має переваги відносно викупу, оскільки не потребує значних грошових коштів. Нині стратегічним завданням держави є вдосконалення земельно-орендних відносин та забезпечення раціонального використання та охорони земель, збереження їхньої родючості. Учені зазначають, що мінімальний термін оренди земельною паю має бути 10 років, що дає можливість належним чином провести землевпорядні роботи. Для формування ринку землі необхідно побудувати ефективну інфраструктуру. Ринок землі повинен функціонувати на основі соціальної справедливості, забезпечення державних, суспільних і чесних інтересів, законності, ефективності, прозорості й відкритості [251, с. 155-244].

Обіг (ринок) земель сільськогосподарського призначення планується відкрити в липні 2021 р. Тому для уникнення концентрації цього виду ресурсів у невеликій кількості осіб (власників капіталу тощо), олігополізації та подальшої агрохолдингізації сільського господарства, забезпечення розвитку різних видів роботодавців у галузі, отримання земельної ренти місцевими бюджетами ТГ слід розробити концептуальну модель організаційного

забезпечення розвитку земельних відносин між покупцями й продавцями цього специфічного товару. Окремою стороною цих відносин має виступити місцева рада ТГ як організатор, власник, орендодавець, контролер раціонального використання земель і забезпечити розвиток земельних відносин як одне з питань предмета СТВ в аграрній сфері.

Потрібно обґрунтувати напрями вдосконалення інституційного забезпечення розвитку земельних відносин і екологічної рівноваги землекористування в аграрній сфері. Так, М. А. Хвесик і В. А. Голян зазначають, що земельна реформа не створила мотиваційного механізму, що сприяв би екологізації землекористування, раціональному використанню сільськогосподарських земель. Якісних зрушень щодо посилення екологічної орієнтованості залучення земельних ресурсів у господарський оборот, інституціонального забезпечення відносин власності й удосконалення форм організації сільськогосподарського виробництва так і не відбулося. Наголошується проблема порушення сівозмін, рекультивациі земель, використання зрошуваних і осушених земель, водогосподарських об'єктів тощо.

Учені зазначають, що в землекористуванні варто посилити застережні заходи й узаконити додаткові важелі впливу місцевих органів влади (у разі зняття мораторію на купівлю-продаж земель) на нових власників та процедуру набуття ними права власності, щоб створити умови для недопущення прецедентів поступового формування класу латифундистів і безземельних селян. Для розвитку земельно-орендних відносин слід забезпечити фінансово-кредитний механізм в аграрній сфері й розвиток міжбюджетних і податкових відносин щодо фінансування природоохоронних програм, що посилить фінансову самодостатність територіальних громад, землеустрій і землевпорядкування тощо [250, с. 45-152].

Станом на кінець 2018 р. в Україні укладено 5 млн договорів оренди земельних паїв, із них із ФГ – 0,8 млн договорів. Більшість договорів (2,3 млн од.) укладено терміном на 8-10 років. У 2018 р. державні землі

здавалися в оренду у 2,1 раза дорожче ніж приватні [252]. У 2019 р. розмір орендної плати за сільськогосподарські землі державної власності за результатами торгів проведених територіальними органами Держгеокадастру становив у 2,6 раза більшою ніж стартова пропонована плата [253]. Розмір орендної плати за земельні паї у 2015-2018 рр. наведено в таблиці 3.20.

Таблиця 3.20

Середній розмір орендної плати за земельні паї*

Показник	Р і к				2018 / 2016, %
	2015	2016	2017	2018	
Середній розмір орендної плати за земельний пай приватних власників, грн/га	727,6	1093,4	1369,0	1613,4	147,6
У т. ч.:					
Київська обл.	645,8	533,4	1538,7	1826,8	342,5
Чернігівська обл.	598,4	1078,5	1191,7	1127,7	104,6
Середній розмір орендної плати за користування с.-г. землями державної власності, передані на земельних торгах, грн/га	...	2249,8	2793,2	3431,5	152,5

* Складено за даними Держгеокадастру України.

Позитивною тенденцією є збільшення розмірів орендної плати як приватним власникам, так і за землі державної власності, право користування якими продано на земельних торгах. Значний розрив простежується порівняно з орендною платою за землі державної власності, передані в користування на безконкурентних засадах за договорами минулих періодів. На початок 2018 р. такий показник в середньому в Україні становив лише 1053 грн/га, що менше від орендної плати за землі приватних власників на 23,1 % і менше від державних земель, які надані в оренду на земельних торгах, на 62,3 % [252].

Характерною тенденцією є збільшення кількості проведених земельних аукціонів. З 2015 р. і до вересня 2017 р. на аукціони було виставлено для продажу прав оренди державних та комунальних земель 7371 ділянка сільськогосподарського призначення (155,9 тис. га). Зі статусом «торги відбулися» було продано прав оренди земельних ділянок площею 103,8 тис. га.

В Україні за 2017 р. зафіксовано 6723 земельних ділянок відумерлої спадщини загальною площею 25,4 тис. га (середній розмір ділянки 3,8 га). Майже 49 % площ таких земель передано в оренду. За період 2015-2017 рр.

кількість земельних ділянок відумерлої спадщини збільшилася на 748 (або на 13 %), а площа – на 2,9 тис. га (або на 13 %). Кількість платників єдиного податку 4 групи за 2016-2017 рр. зменшилася з 34184 од. до 32627 од., а також задекларована площа сільськогосподарських угідь – з 22252,9 тис. га до 20423,9 тис. га, проте збільшилася сума нарахування податку – з 3905,8 млн грн до 5075,4 млн грн та середній розмір податку на 1 га – зі 176 грн до 249 грн [254].

Після передачі земель за межею населених пунктів громадам у 2018 р. кількість аукціонів значно зросла. Протягом 2015 р. на торги були виставлені - 1494 лоти, у 2018 р. – 3022. А 2019 р. значно перевищить показники 2018 р. Майже вся сільськогосподарська земля в Україні використовується, але далеко не за всю землю офіційно сплачується орендна плата. Досвід чотирьох аукціонів в ТГ Житомирської області показує, що розмір земельної ділянки впливає на вартість річної оренди: помітна залежність між розміром земельної ділянки та вартості оренди 1 га.

У Новоборівській громаді на початку аукціонів для земельних ділянок до 10 га ціна за оренду 1 га стартувала з 10 тис. грн. На піку вона досягла 12,5 тис. грн. Проте, вже для земельних ділянок площею 60 га – ціна річної оренди склала 8300 грн за гектар, для 129 га – 1,1 млн грн (близько 8500 грн за га). Тому проведення земельних аукціонів може стати точкою зростання для бюджетів громад. У Новоборівській громаді земельні надходження складали 4,5 млн грн на рік. Тепер, за результатами аукціону, щороку отримуватимуть ще додатково 2,5 млн грн. А громада використала лише 10 % від отриманих земель. Потенціал ще величезний [255].

З метою детального аналізу залежності розмірів орендної плати за землею й показників діяльності сільськогосподарських роботодавців, які обробляють понад 50 га орендованих земель, проведено їх групування в Київській і Чернігівській областях (табл. 3.21-3.22, дані наведено за 2016 р. – останній рік подачі розгорнутих даних за статистичною формою № 50-ст). Середній розмір орендної плати за 1 га угідь у досліджуваних областях становив у 2016 р., відповідно, 2204 грн/га і 1320 грн/га.

**Групування сільськогосподарських роботодавців Київської області
за розміром орендної плати за землю у 2016 р.***

Показник	Група СГП за показником орендної плати за користування с.-г. угіддями, грн/га						Разом/ у середньому в областях
	До 1	1,001-2	2,001-3	3,001-4	4,001-5	5,001 і більше	
Кількість СГП, од.	54	130	160	56	11	11	422
Площа орендованих земель, тис. га	78,5	202,2	364,2	95,5	138,6	7,7	886,7
Кількість працівників – всього, осіб	1775	6519	9019	2896	4551	433	25193
Кількість працівників у 1 СГП, осіб	33	50	56	52	414	39	60
Площа с.-г. угідь 1 СГП, га	1564	1556	2282	1721	12605	705	2120
Землезабезпеченість, га/особа	48	31	40	33	30	18	36
Питома вага продукції рослинництва у валовому виробництві в СГП, %	86,4	50,0	83,2	85,4	85,7	86,8	74,4
Питома вага витрат на оренду плати у загальних витратах виробництва продукції, %	6,0	5,8	12,4	20,0	20,6	28,3	12,4
Рівень рентабельності продукції, %	20,7	30,3	14,5	17,0	25,8	18,0	20,8
У т. ч. в рослинництві	25,8	37,6	31,2	21,1	26,4	14,7	29,7
Продуктивність праці, тис. грн/особа	526,8	830,9	807,7	551,1	722,8	403,8	742,1
У т. ч. в рослинництві	623,0	674,6	872,9	624,1	849,7	484,7	769,8
Рентабельність праці, тис. грн/особа	100,9	148,5	100,9	96,1	181,1	59,4	126,5
У т. ч. в рослинництві	145,8	229,1	199,7	132,9	227,5	54,8	196,9
Середня заробітна плата, грн	2890	3503	4017	3111	4421	2495	3748
Питома вага витрат на оплату праці в загальних витратах виробництва продукції, %	6,6	5,1	6,0	6,8	7,3	7,4	6,1
Припадає на 100 га с.-г. угідь, тис. грн: витрат виробництва продукції	1106,9	2677,4	1995,0	1656,4	2372,3	2253,9	2089,7
валовий дохід	285,0	614,1	368,4	401,1	768,6	498,5	482,7
прибуток	212,1	478,6	249,3	288,9	594,5	331,4	356,1
оплата праці	72,9	135,5	119,1	112,2	174,1	167,1	126,6

* Розраховано автором на основі статистичної форми 50-сг СГП, які використовують орендовані с.-г. угіддя площею 50 га і більше.

Таблиця 3.22

**Групування сільськогосподарських роботодавців Чернігівської області
за розміром орендної плати за землю у 2016 р.***

Показник	Група СГП за показником орендної плати за користування с.-г. угіддями, грн/га						Разом/ у середньому в областях
	До 0,5	0,501-1	1,001-1,5	1,501-2	2,001-3,0	3,001 і більше	
Кількість СГП, од.	75	91	54	44	33	1	298
Площа орендованих земель, тис. га	107,0	206,9	124,2	490,7	124,8	5,1	1058,7
Кількість працівників – всього, осіб	2357	4256	2378	10021	3246	193	22451
Кількість працівників у 1 СГП, осіб	31	47	44	228	98	193	75
Площа с.-г. угідь 1 СГП, га	1427	2274	2300	11204	3781	5145	3561
Землезабезпеченість, га/особа	45	49	52	49	38	27	47
Питома вага продукції рослинництва у валовому виробництві в СГП, %	75,8	80,7	85,6	91,6	82,7	83,8	86,7
Питома вага витрат на оренду плати в загальних витратах виробництва продукції, %	3,7	6,8	10,3	11,7	15,6	33,5	10,9
Рівень рентабельності продукції, %	30,7	22,1	33,3	28,6	34,6	27,6	29,0
У т. ч. в рослинництві	38,7	25,3	39,7	31,4	44,5	29,0	33,3
Продуктивність праці, тис. грн/особа	369,6	554,0	635,2	685,1	589,2	486,5	606,4
У т. ч. у рослинництві	481,4	718,4	817,6	765,6	759,4	539,2	735,8
Рентабельність праці, тис. грн/особа	90,3	112,3	200,3	198,3	191,9	92,8	169,1
У т. ч. в рослинництві	140,2	164,2	291,5	239,4	297,8	107,9	230,0
Середня заробітна плата, грн	2429	2640	2828	3546	2729	3165	3061
Питома вага витрат на оплату праці в загальних витратах виробництва продукції, %	7,9	5,7	5,3	6,2	5,6	7,8	6,1
Припадає на 100 га с.-г. угідь, тис. грн: витрат виробництва продукції	813,9	1139,4	1216,4	1398,9	1532,9	1825,0	1285,7
валовий дохід	263,1	296,1	448,5	491,7	584,4	490,8	436,3
прибуток	198,9	230,9	383,5	404,8	499,2	348,3	358,4
оплата праці	64,2	65,2	65,0	86,9	85,2	142,5	77,9

* Розраховано автором на основі статистичної форми 50-сг СГП, які використовують орендовані с.-г. угіддя площею 50 га і більше.

Розмір орендної плати практично не залежить або мало залежить від рентабельності продукції, продуктивності й рентабельності праці, середнього розміру заробітної плати в сільськогосподарських роботодавців Київської і Чернігівської області. Аналіз проведено за допомогою групування даних аналітичної інформації, отриманих зі статистичної форми 50-сг, яку в розширеному вигляді подавали практично всі сільськогосподарські підприємства до 2016 р. включно. З 2017 р. зазначена статистична форма 50-сг містить лише вартісні показники виробництва продукції, що не дозволяє провести глибокий економічний аналіз господарської діяльності сільськогосподарських підприємств.

У Київській області (див. табл. 3.21) дані показників групи підприємств № 5 свідчать про підняття орендної плати в середньому в області до 3-4 тис грн/га у процесі узгодження орендної плати між власниками земельних паїв і підприємницькими агроформуваннями, а також у рамках колективно-договірного регулювання СТВ. У столичній області відчувається попит і конкуренція з боку роботодавців на оренду сільськогосподарських земель.

Підприємства групи № 5 столичної області демонструють кращі показники господарювання. Тому *контроль за витратами виробництва продукції, дотримання маржинального підходу в управлінні ними мають забезпечити високий зарібок персоналу при землезабезпеченості 1 працівника до 40 га/особа. Можна очікувати таким чином більш ефективне використання трудових і земельних ресурсів у сільському господарстві Київської області.*

У Чернігівській області (див. табл. 3.22) ситуація дещо відрізняється: тут значно менша диференціація розміру орендної плати за землю в сільському господарстві. У більшості роботодавців вона коливається в межах 0,5-1,5 тис. грн. Відсутня залежність розміру орендної плати й рентабельності продукції в сільськогосподарських роботодавців. Простежується позитивна залежність між орендною платою та заробітною платою та показником землезабезпеченості працівників. Також при збільшенні орендної плати, виробничих витрат на

100 га в підприємствах простежуються кращі показники економічної та соціальної ефективності використання сільськогосподарських угідь – збільшується обсяг прибутку та оплати праці на відповідну площу.

Зважаючи на показники групи підприємств № 5, можна говорити про підняття орендної плати в середньому в області до 2-3 тис грн/га в процесі узгодження орендної плати між власниками земельних паїв і підприємницькими агроформуваннями, колективно-договірною регулювання СТВ. Вони демонструють кращі показники виробничої діяльності.

Тому при інтенсифікації виробництва продукції (збільшення витрат на одиницю площі), дотриманні маржинального підходу в управлінні витратами можна забезпечити високу заробітну плату персоналу при землезабезпеченості 1 працівника до 40 га/особа. Можна очікувати таким чином ефективного використання трудових і земельних ресурсів у сільському господарстві Чернігівської області.

Ми приєднуємося до думок учених М. М. Ільчука, В. І. Радька й О. Д. Сичової, що потрібно розвивати земельно-орендні відносини, забезпечити розробку цільової програми й механізм відтворення та підтримки родючості ґрунтів. Ринок продажу землі ще не сформований, тому оренда земель сільськогосподарського призначення залишається єдиним механізмом усунення невідповідності між наявним ресурсним потенціалом і здатністю забезпечити його ефективного використання. Для підприємців, які не мають достатньо коштів на купівлю землі, оренда є надійним інструментом збільшення обсягів землекористування.

Останнім часом через складнощі оформлення оренди широкого поширення набула практика купівлі корпоративних прав підприємств-орендарів із метою розширення землекористування замість прямого укладання нових договорів оренди із землевласниками. Формування великих земельних масивів агрохолдингами зумовлена економічною доцільністю – впливом ефекту масштабу, що потребує значних сум капіталовкладень. Середньо- й

малотоварним формам агробізнесу дуже складно конкурувати в таких умовах [256, с. 66-226].

Таким чином, *земельні відносини* нині та в майбутньому при запровадженні ринку земель залишатимуться в центрі уваги сільських громад і місцевої влади в сільській місцевості, оскільки від них значною мірою залежатиме соціальний, аграрний і сільський розвиток. Вони *виконують селоформуючу функцію, впливають на формування багатокладності в аграрній економіці, збільшення трудових і нетрудових доходів населення та розвиток СТС на селі. Розмір орендної плати за землю необхідно узалежнити від показників ефективності господарської діяльності й передбачати це в колективних договорах* [46].

О. В. Шкільов, М. І. Ібатуллін зазначають про загрозу передчасного запровадження ринку землі, оскільки є прецедент у нашій країні з приватизацією майна ДП шляхом видачі ваучерів у 1990-х роках. Після 2000 р. все більшого поширення набуває оренда землі корпораціями, холдинговими компаніями, зернотрейдерами та іншими об'єднаннями, які є орендарями земель у великих масштабах. Застосовуючи сучасні високопродуктивні машини та комбіновані агрегати, сплачують порівняно високу заробітну плату кваліфікованим механізаторам, яких кілька осіб обробляють 4-5 тис. га орної землі, створюючи масове безробіття на селі, що є великим негативом розвитку сільських територій.

Учені наголошують, що єдиним власником землі в країні є український народ в особі місцевих громад, а землекористувачі залишаються повноправними господарями своїх земельних ділянок без права на земельну ренту, яка є народним надбанням і має використовуватися лише на громадські й державні потреби. Ринок землі повинен базуватися на передачі державою в оренду за встановлену плату та її продаж із досить жорсткими умовами раціонального використання та збереження її родючості, а також вилучення в тих осіб, які порушують ці вимоги. Тому земельно-орендні відносини мають залишатися об'єктом жорсткого державного регулювання [257, с. 4-49].

Отже, для забезпечення розвитку системи соціально-трудо­вих відносин в аграрній сфері слід імплементувати у свою структуру земельні відносини в галузі, забезпечити збереження родючості земель та в перспективі функціонування ринку сільськогосподарських земель за активної участі місцевих органів влади територіальних громад. Зокрема, за принципом профспілкової участі в колективно-договірному регулюванні СТВ в підприємстві та на рівні ТГ слід залучити додатково представницького суб'єкта від власників земель як окремого суб'єкта аграрних СТВ. А розвиток скотарства й свинарства, вирощування кормових культур забезпечить раціональне землекористування й підтримку родючості сільськогосподарських угідь [258].

Як зазначає заступник директора Інституту охорони ґрунтів України (Держґрунтохорона) Л. В. Бойко, використання землі як основи сільськогосподарського виробництва досягло критичних меж. Системи землеробства не відповідають змінам у виробничих відносинах, соціальній, економічній, енергетичній і екологічній сферах. Аналіз проведених розрахунків балансу поживних речовин, гумусу й узагальнення результатів агрохімічного стану ґрунтів вказують на посилення комплексу деградаційних явищ, особливо збіднення ґрунтів на поживні речовини.

Першочергового вапнування ґрунтів потребують 3,9 млн га, підтримуючого – 3 млн га. Тому оптимізація реакції ґрунтового розчину шляхом вапнування кислих ґрунтів є пріоритетним напрямом відтворення родючості ґрунтів і нагальною проблемою сьогодення. Посилюється ерозія ґрунтів. Відтворення родючості ґрунтів може проходити лише на державному рівні й при державному регулюванні. Про це свідчить практика країн світу: США, Канада, Німеччина, Франція тощо. Учений пропонує утворити

державний фонд економічного стимулювання підвищення родючості ґрунтів [257, с. 178-211].

У вищезазначеному інституті працює понад 700 спеціалістів та робітників, а наукові дослідження здійснюються в 24 атестованих лабораторіях. Протягом останнього туру (2011-2015 рр.) обстежено близько 20 млн га угідь. На обстежених площах визначено вміст понад 20-ти поживних речовин і забруднювачів. Дані матеріали слугують основою для складання та надання товаровиробникам агрохімічних паспортів на кожне обстежене поле (земельну ділянку). За вказаний період землекористувачам і землевласникам видано 360,8 тис. шт. агрохімічних паспортів із рекомендаціями щодо підвищення ефективності використання та збереження ґрунтового покриву [259].

Крім того, у системі НААН функціонує ННЦ «Інститут ґрунтознавства та агрохімії імені О. Н. Соколовського», напрями діяльності якого спрямовані на охорону ґрунтів, зокрема: наукове забезпечення раціонального використання земельних ресурсів, збереження й підвищення родючості ґрунтів; наукове обґрунтування національних і державних програм, концепцій прогнозів, пропозицій і нормативної бази з основних напрямів розвитку охорони ґрунтів; розроблення сучасних агротехнологій, видів добрив та меліорантів для відтворення й підвищення родючості ґрунтів; створення сучасних ґрунтово-геоінформаційних систем з метою вдосконалення діагностики стану, оцінки і класифікації ґрунтів; розробка методик обстеження ґрунтового покриву на базі новітніх технологій тощо [260].

При знятті мораторію на продаж сільськогосподарських земель слід урахувати вищезазначені соціальні, економічні, екологічні, безпекові фактори. Відповідно до цього *розроблено організаційну модель функціонування ринку земель сільськогосподарського призначення, що формує умови розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері* (рис. 3.3).

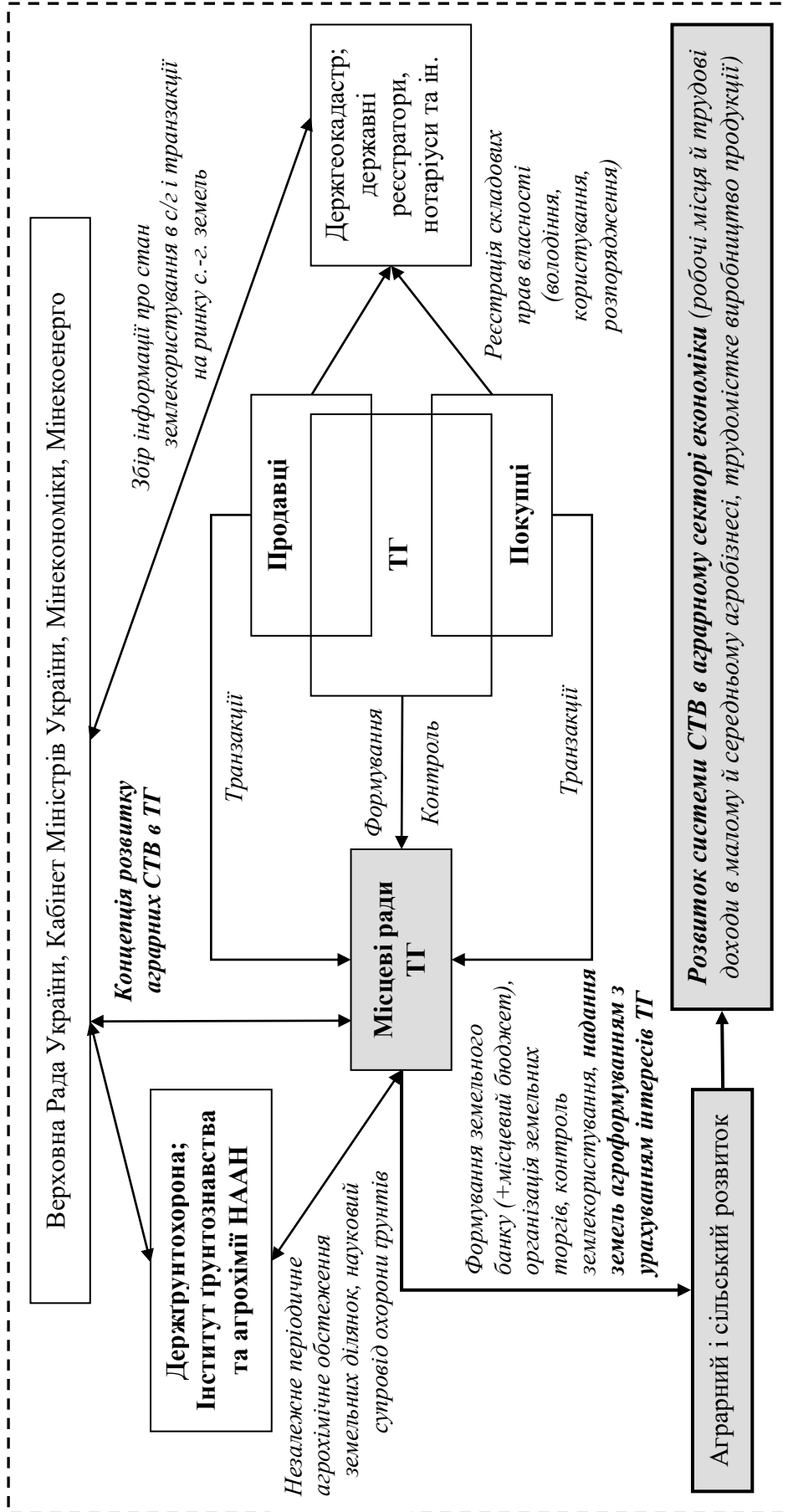


Рис. 3.3. Організаційна модель функціонування ринку сільськогосподарських земель як умова розвитку аграрних соціально-грудових відносин у територіальних громадах

Отже, для сприяння розвитку соціально-трудо­вих відносин в аграрній сфері розроблено концептуальні умови функціонування ринку сільськогосподарських земель, які слід ура­хувати при розгляді відповідного проєкту Закону України [261], що полягають у наступному:

1. **Завершення процесу формування спроможних територіальних громад** (адміністративно-територіальної реформи й реформи місцевого самоврядування), що фактично (передача об'єктів соціальної сфери на баланси відповідних органів влади) планується завершити в 2021 р. і наступних роках.

2. **Встановлення державою мінімальних ринкових цін за 1 га** відповідного виду сільськогосподарських угідь в областях України на рівні не менше їх нормативної грошової оцінки, враховуючи прогнозні умови окупності капітальних інвестицій у купівлю сільськогосподарських земель.

3. **Продаж земель сільськогосподарського призначення фізичним (юридичним) особам України**, які проживають (економічно активні) останні 5 років у відповідній або сусідній області, та перепродаж мінімум через 5 років.

4. **Максимальна площа придбання 1 особою (1 бенефіціарний власник)** у власність земель сільськогосподарського призначення – 100-200 га, у середньо- й довгостроковій перспективі – до 300 га у відповідних областях залежно від розвитку локальних ринків праці, агропродукції, природної зони, демографічних процесів тощо. Поступово дозволити придбавати до 4000 га (у південно-східних областях природної зони Степу – до 5000 га), наприклад, через 5 років.

5. **Публічність здійснення транзакцій** купівлі-продажу й надання прав оренди сільськогосподарських земель (за прикладом «Prozorro» і принципом аукціону), їх адміністрування в органах місцевої влади, викуп і продаж (відумерла спадщина, дарування, обмін).

6. **Дотримання екологічних принципів раціонального землекористування** сільськогосподарськими роботодавцями, контроль (дієві санкції в разі порушення) та проведення землевпорядних робіт підтримки й підвищення родючості ґрунтів.

Дотримання наведених умов забезпечить умови розвитку СТВ в аграрній сфері завдяки активізації малого й середнього агробізнесу в ТГ. Оскільки зняття мораторію на продаж сільськогосподарських земель в Україні є надзвичайно важливим політичним, соціальним і економічним питанням, то перед запровадженням ринку землі в сільському господарстві слід було б провести пілотний експеримент терміном до 10 років. Наприклад, з 2021 р. у 2-3 районах Чернігівської області, зокрема Бобровицькому, Носівському й Ніжинському. За час експерименту можна апробувати й удосконалити організаційно-економічний механізм функціонування ринку сільськогосподарських угідь, який потім поширювати на всю країну.

Ми приєднуємося до поглядів М. М. Ільчука й інших учених, що на часі проблема забезпечення ефективного землекористування в сільськогосподарських роботодавців, яку можна вирішити завдяки запровадженню агротехнологічних і організаційно-економічних заходів у виробництві продукції, розвитку земельно-орендних відносин і вирішенню соціально-трудова проблем розвитку села.

Ефективність землекористування сільськогосподарських підприємств повинна формуватися з урахуванням економічної, соціальної та екологічної складової. Їх поєднання дасть змогу узгодити інтереси товаровиробника, держави й суспільства. Для цього доцільним є поглиблення поняття біоекономічного землекористування не лише як специфічних відносин сільськогосподарських підприємств із приводу користування земельними ділянками, а й з урахуванням оптимально-збалансованого співвідношення ефективного використання ресурсів, зменшення екологічного навантаження та покращення соціальної ситуації з метою забезпечення стабільного розвитку та покращення добробуту людини на основі інноваційних підходів організації виробництва та управління [256, с. 118-119].

До зазначеного важливо доповнити, що земельні ресурси виступають дієвим чинником розвитку локальних поселенських утворень і бізнесових структур в ТГ. Тому, захищаючи інтереси власників сільськогосподарських

угідь, державним і місцевим органам влади потрібно локалізувати на території ТГ або міжмуніципальних утворень співробітництво між виробниками сільськогосподарської продукції, підприємствами харчової і переробної промисловості, транспортно-складськими й торговельними компаніями.

Ш. І. Ібатулін і інші стверджують, що система управління земельними ресурсами покликана збалансувати й задовольнити суспільні потреби та приватні інтереси в контексті забезпечення просторового соціально-економічного розвитку. Учені акцентують увагу на діяльності кластеру як господарського суб'єкта, орієнтованого на максимізацію прибутку, посилення конкурентоспроможності, а також вирішення соціальних і екологічних аспектів регіонального розвитку. Широке залучення інвестицій і застосування інновацій кластерами в різних секторах національної економіки дозволяє стверджувати про ефективність такого інноваційного підходу до управління в контексті просторового соціально-економічного розвитку. Досягається синергетичний ефект в ланцюзі відносин довкілля – суспільство – бізнес [262, с. 33-39].

Вищезазначені аргументи обґрунтовують важливість імплементації земельних відносин у систему СТВ в аграрній сфері. Від цього значною мірою залежатиме формування й функціонування спроможних ТГ, соціальний, аграрний і сільський розвиток [49]. *В основі формування агрокластерів у межах ТГ мають виступити підприємства сільського господарства й/або харчової промисловості, логістично-збутова сфера при підтримці місцевої влади й наукового супроводу вчених і дорадників. Це забезпечить формування довших і більших за обсягом ланцюгів доданої вартості в ТГ, а, отже, і збільшення кількості робочих місць, трудових доходів населення, податкової бази в ТГ тощо.*

Д. М. Васильківський і інші зазначають, що в найближчій перспективі тенденція кластеризації національного господарства посилиться, а особливістю економіки регіону стане наявність кластерів різної спрямованості. Регіональні кластери стають істотним чинником формування бюджетів територій, виконують важливу соціально-економічну роль, створюючи якісно нові робочі

місця. Особлива роль належить регіональним освітнім кластерам, оскільки вони виступають постачальниками кваліфікованої робочої сили.

Функціонування кластера забезпечує синергетичний ефект. Інституціональні зміни, які здійснюються в системі освіти України, формують передумови самоідентифікації освітніх установ і виявлення конкурентних переваг у складі освітніх кластерів. Освітні установи можуть увійти до складу кластерів, що мають різну природу (дослідницьку, підприємницьку, мережеву, корпоративну, дослідницько-підприємницьку тощо) [263].

Про дієвий механізм територіальної кластеризації економіки в сприянні розвитку сільських поселень відмічає вчена Т. А. Заяць. Важливу консолідаційну роль тут мають відіграти органи управління як ініціатори створення й посередники. Кластеризація забезпечує соціально-економічний розвиток територій у межах функціонування кластеру. Її наслідками є диверсифікація сільської економіки й підвищення конкурентоспроможності продукції.

Створення кластерів у межах сільських територій ТГ є певним механізмом залучення інвестицій, необхідних для зміцнення й розвитку сільської економіки, інфраструктури. Набувають поширення кластери, орієнтовані на харчову промисловість. Такі кластери активно створюються в Польщі, тому цей напрям є актуальним для України, оскільки існує великий нереалізований потенціал зростання сільськогосподарського виробництва та кооперації. Розвиток кооперативів на селі залежить від поширення світової практики участі держави в співфінансуванні придбання засобів виробництва для них [44, с. 106-107].

Агрокластером можна вважати співробітництво географічно близько розташованої сукупності сільськогосподарських товаровиробників, підприємств харчової промисловості, транспорту, торгівлі, аграрних закладів освіти, які тісно пов'язані між собою економічними й СТВ, доведенням агропродовольчої продукції до споживачів, мають підтримку місцевих органів

влади й науковий супровід, діють в інтересах сталого розвитку сільських територій на локальному рівні та функціонування спроможних ТГ.

Агрокластери в ТГ можуть набути поширення за умови активної позиції місцевих рад ТГ і їх виконкомів, які сьогодні отримали вагомий фінансовий ресурс у місцевих бюджетах у результаті децентралізації влади в Україні. При функціонуванні 1500 ТГ в кожній із них щороку до 2030 р. слід забезпечити створення близько 40 робочих місць: (258,3 тис. осіб у сільському господарстві + 180 тис. у харчовій промисловості + 165,1 тис. осіб у інших галузях економіки) / 1500 ТГ = 402 робочих місця; 402 робочих місця / 10 років.

На вебсторінці Мінагрополітики розміщено багато напрацювань щодо проєктів державних програм розвитку сільського господарства та сільських територій, зокрема «Єдина комплексна стратегія розвитку сільського господарства та сільських територій на 2015-2020 рр.», «Стратегія розвитку аграрного сектору «3+5», «Аграрна реформа в дії», «Аграрний комплекс – локомотив вітчизняної економіки» тощо [264-266]. Був присутній проєкт Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2021 р., у якому подана конкретизація шляхів і способів досягнення мети, що затверджена у відповідній Концепції цієї програми.

Зважаючи на процедуру й перспективу затвердження даної державної програми, цей період варто змістити на середньо- або довгострокову перспективу, наприклад, до 2030 р. Доцільно визначити головних виконавців і джерела фінансування в розрізі відповідних заходів. Адже в проєкті програми наприкінці подано орієнтовний обсяг фінансування 81061,2 млн грн, у тому числі 78429,1 млн грн – державний бюджет, 1654 млн грн – місцеві бюджети, 978,1 млн грн – інші джерела.

Першочергово слід обґрунтувати завдання та сконцентрувати інвестиційні (фінансові, матеріальні), трудові й земельні ресурси для розвитку трудомістких виробництв, зокрема в державних і приватних мало- й середньотоварних сільськогосподарських роботодавців. Слід забезпечити оптимальний механізм результативного використання бюджетних коштів на

підтримку цих підгалузей (робочі місця й трудові доходи, виробництво й споживання продукції, обсяг експорту тощо). Адже очевидним фактом є неефективність державної підтримки агроформувань, коли простежується тенденція до зменшення працівників галузі.

Зважаючи на актуальність формування соціального капіталу в сільських громадах (ТГ) у період реформи адміністративно-територіального устрою та місцевого самоврядування на сільських територіях, розроблено відповідну концептуально-організаційну модель стратегічного розвитку системи СТВ в аграрній сфері ТГ (рис. 3.4), яку слід покласти в основу відповідного розділу нового проєкту державної програми сприяння зайнятості в Україні на період до 2030 р., зокрема в частині сприяння зайнятості в аграрній сфері та зайнятості сільського населення.

Таким чином, завданнями до нового проєкту державної програми сприяння зайнятості населення на період до 2030 р. мають бути:

- 1) забезпечення формальної раціональної зайнятості та регулювання сегменту ринку праці в аграрній сфері;*
- 2) розвиток вищої аграрної освіти для формування людського й соціального капіталів у сільській місцевості;*
- 3) державне й приватне інвестування в розвиток трудомістких виробництв сільськогосподарських роботодавців;*
- 4) формування умов розвитку різних видів сільськогосподарських роботодавців, зокрема фермерських господарств і кооперативів;*
- 5) розвиток агропромислової інтеграції, продовження ланцюгів доданої вартості на сільських територіях ТГ;*
- 6) удосконалення організації і оплати праці, соціального партнерства в сільськогосподарських підприємствах і ТГ;*
- 7) забезпечення продовольчої безпеки та формування додаткового експортного потенціалу аграрному секторі економіки;*
- 8) імплементація в систему СТВ в аграрній сфері ТГ земельних питань [267-268].*

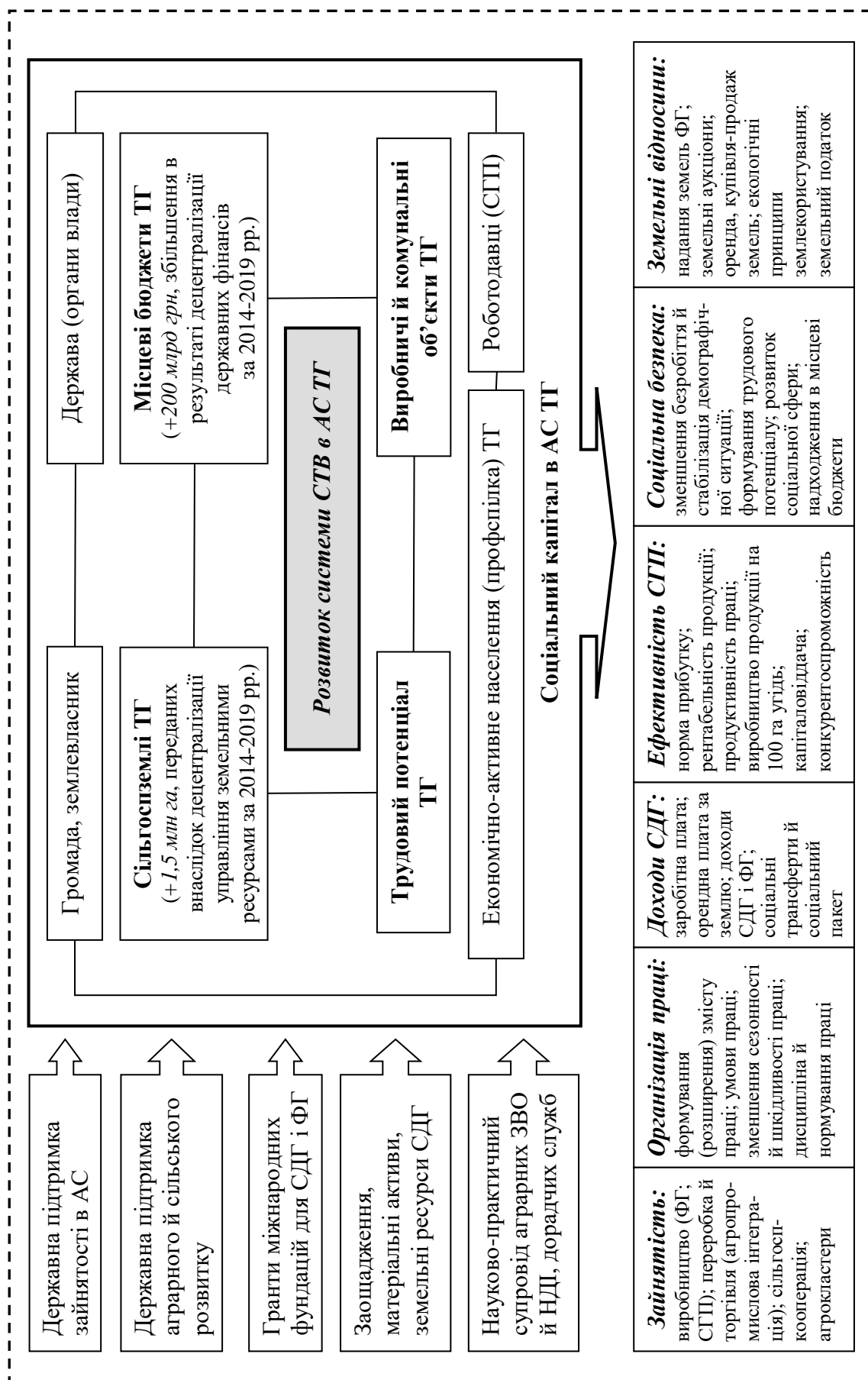


Рис. 3.4. Концептуально-організаційна модель стратегічного розвитку системи соціально-громадсько-громадської в аграрній сфері територіальних громад

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження запропоновано вирішення важливої наукової проблеми щодо системно-методологічного й концептуально-стратегічного забезпечення розвитку СТВ в аграрній сфері.

1. Аналіз парадигмальних засад СТВ дозволив визначити такі *етапи розвитку СТВ в Україні*: 1) капіталістичний, 1861-1917 рр.; 2) перехідний, 1918-1928 рр. (УНР, НЕП); 3) радянський (1929-1991 рр.); 4) транзитивний (1990-і роки); 5) ринковий (початок ХХІ ст.); 6) глобалізаційний (тепер – майбутнє, «жовта економіка»). Проведено *модернізацію системи СТВ* завдяки агрегації і доповненню переліку сторін громадами, включенню громадського рівня, визначенню об'єкта та цілей розвитку системи СТВ тощо.

Виходячи з того, що СТВ в аграрній сфері функціонують у контексті розвитку сільських територій, доведено, що їх сформована система є практичною, відкритою, складною, організованою, рефлексивною, цілеспрямованою та регульованою. Сучасний зміст предмета досліджуваних СТВ доповнено земельними питаннями – *аграрні СТВ*. Введено в науковий обіг термін «*розвиток системи соціально-трудових відносин в аграрній сфері*» як поєднання її елементів у певну цілісність і їх взаємодію для забезпечення виконання функцій і паритетне забезпечення соціального, економічного й громадсько-політичного напрямів розвитку цієї системи.

2. Зроблено висновок, що функціонування інституцій і становлення інститутів у процесі *регулювання СТВ в аграрній сфері* об'єктивно необхідне, являє собою перманентний процес і формує *інституційний механізм регулювання СТВ у галузі*, що забезпечує регламентацію СТВ і ефективне управління ними. Розроблений інституційний механізм сприятиме становленню інститутів: соціального діалогу, соціального капіталу, ЯТЖ, раціональної зайнятості тощо.

Для формування *інституту соціального капіталу в аграрній сфері ТГ* слід вирішити соціально-трудова й економічні проблеми розвитку сільського господарства, додатково активізувавши роботу профспілкових і громадських організацій, спілок роботодавців на громадському рівні СТВ. Необхідно забезпечити формальну участь місцевої влади в сільській місцевості в колективно-договірному регулюванні аграрних СТВ, проводити відповідну інформаційно-консультаційну роботу серед працівників і роботодавців, здійснювати превентивні заходи зменшення безробіття та обсягів виробництва трудомісткої продукції в аграрному секторі економіки тощо.

3. На основі узагальнення науково-методологічних основ соціального партнерства розроблено *концептуальну схему ефективного соціального партнерства в аграрній сфері ТГ*, що передбачає залучення всіх стейкхолдерів і ефективне використання економічного потенціалу ТГ, удосконалення мотиваційного механізму в системі управління сільським розвитком.

Зважаючи на визначення громади як окремої сторони СТВ і використання вченими-економістами категорії «злагода» у своїх умовиводах, уведено в науковий обіг поняття: *«соціальне партнерство в територіальних громадах»* як узгодження й реалізація інтересів суб'єктів СТВ на рівні громади за допомогою відповідних методів, інструментів і практичних заходів, спрямованих забезпечити розвиток СТС й місцевої економіки на засадах соціальної справедливості та соціальної безпеки в ТГ; *«соціальна злагода»* – співробітництво суб'єктів СТВ для розвитку СТС, що відповідає принципам сталого розвитку, правовим і етичним нормам поведінки суб'єктів СТВ, забезпечує формування соціального й людського капіталу, економічну стабільність у підприємстві, громаді, регіоні, суспільстві.

4. У результаті аналізу трудоресурсних трансформацій в аграрній сфері визначено *баланс трудових ресурсів сільських територій* як систему показників, що характеризують стан зайнятості трудоактивного сільського населення, в основу якого покладено територіально-галузевий принцип та ідентифікацію категорій трудоактивного сільського населення, що слід

залучити до формальної зайнятості в аграрній сфері. Для з'ясування чисельності сільського населення, яке не забезпечене формальною роботою і/або власною справою, соціальним страхуванням (1161 тис. осіб на початок 2021 р.), ідентифіковано три категорії населення: 1) безробітні (485,5 тис. осіб); 2) незастраховані самозайняті (654,6 тис. осіб); 3) безкоштовно працюючі члени сім'ї (20,9 тис. осіб).

Загалом, кількість працівників середньо- й великотоварних підприємств, членів і працівників ФГ відзначається тенденцією до зменшення. Так, у 2019 р. вона розрахунково становила лише 557 тис. осіб. Тому слід *удосконалити державну підтримку галузі*, спрямовуючи більше коштів в області, де вищий кількісний показник зареєстрованого безробіття серед сільського населення, або провести розрахунок такої підтримки, що припадає на 1 безробітного, та визначити відповідні її обсяги для кожної області.

5. У динаміці за останні два десятиліття позитивним явищем укладання Галузевих угод у сільському господарстві є деталізація та конкретизація правових норм і практичних заходів щодо покращення розвитку СТВ у галузі. Проте, згідно з гарантіями Галузевих угод у сільському господарстві, залишається низьким рівень оплати праці порівняно з іншими галузями економіки. Не виконані ще ряд заходів Галузевих угод. Встановлено слабку участь первинних профспілкових організацій у сільськогосподарських підприємствах при обґрунтуванні заходів розвитку СТВ, джерел їх фінансування та виконавців.

З'ясовано, що в сільському господарстві простежуються велика плинність кадрів (50-54 % у 2014-2019 рр.) і погіршення умов праці (11-15 % персоналу працюють у шкідливих умовах виробництва в 2015-2019 рр.), що зумовило розробку рекомендацій удосконалення організації та оплати праці, зокрема в напрямі диверсифікації виробництва продукції через поєднання рослинницьких і тваринницьких, переробних підрозділів, планування раціонального використання фонду робочого часу. Слід забезпечити в галузі вдосконалення тарифної системи оплати праці, її диференціації та ресурсне наповнення фондів

оплати праці для стимулювання працівників до ефективного ведення агробізнесу завдяки конструктивному соціальному діалогу щодо справедливого розподілу ВДВ між сторонами СТВ в аграрній сфері.

6. Враховуючи обмеженість інформаційної бази, доступ до показників оцінки ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах, важливість оперативного її отримання, розроблено *науково-методичний інструментарій інтегральної оцінки ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах* за допомогою соціологічного опитування персоналу підприємства та бальної системи оцінювання 15 показників-факторів. До методологічних вимог віднесено: 1) відбір критеріїв і показників; 2) доступність отримання інформації, простота оцінки та інтерпретації; 3) використання даних у процесі соціального діалогу та прийняття рішень суб'єктами СТВ.

Апробований *науково-методичний інструментарій інтегральної оцінки ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах* забезпечує оперативне отримання важливої інформації для прогнозування можливих сценаріїв розвитку СТВ, врахування в процесі соціального партнерства й прийняття рішень суб'єктами СТВ в аграрній сфері.

7. Доведено, що в країні не забезпечено рекомендований харчовий раціон населення через спад виробництва трудомісткої агропродукції, що є одним із головних завдань соціальної політики. Це спонукало до обґрунтування *сценарно-емпіричного підходу до забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрній сфері*, який передбачає збільшення виробництва трудомісткої агропродовольчої продукції та її імпортозаміщення, гіпотетичне залучення працівників у галузь. На основі SWOT-аналізу розроблено *альтернативні стратегії розвитку трудомістких сільськогосподарських виробництв*, відповідні напрями й заходи для покращення розвитку СТВ у формальному секторі аграрної економіки.

Розраховано максимально потенційну можливість додаткового залучення робочої сили в сільському господарстві, починаючи з 2021 р., – 986 тис. осіб. Із цією метою розроблено *організаційний механізм регулювання ринку праці в*

аграрній сфері, що передбачає концептуальні напрями й черговість забезпечення зайнятості в галузі та досягнення *мультиплікативного* (збільшення рівня зайнятості населення) і *синергетичного* (податки, продовольча й соціальна безпека країни, покращення ЯТЖ й трудового потенціалу в галузі, інфраструктурний розвиток ТГ) *ефектів*. Визначено чотири сценарії інвестування й зайнятості в аграрній сфері. За реалістичного сценарію досягнути некритичний рівень безробіття сільського населення – 4-5 % можливо до 2030 р.

8. На основі аналізу діяльності різних видів сільськогосподарських підприємств та їх значення в розвитку аграрних СТВ визначено *наукову доктрину перспективного розвитку різних форм аграрного підприємництва* для забезпечення зайнятості й трудових доходів населення, економічних вигод для роботодавців, розвитку сільських територій. Для кожного виду: мало-, середньо- й великотоварних сільськогосподарських роботодавців визначено соціальні й економічні засади розвитку. У першого виду оптимальним є показник *землезабезпеченості працівників*. У великотоварних агроформуваннях, де виробництво ведеться на інтенсивній та інноваційній основі, простежується більший рівень заробітної плати. Перспективним є розвиток малих і середніх суб'єктів аграрного підприємництва, які потребують менше інвестицій у розрахунку на 1 працівника.

Обґрунтовано *стратегічні імперативи розвитку СТВ у різних видах сільськогосподарських роботодавців*, які полягають у визначенні напрямів забезпечення зайнятості та організації праці тощо. Акцентувати увагу необхідно на розвитку фермерських господарств, диверсифікації виробництва в середньо-, спеціалізації праці – у великотоварних роботодавців. Перспективним для середньо- й великотоварних роботодавців є поєднання рослинництва зі скотарством або свинарством, а також виробництвом продукції закритого ґрунту, що збалансує досягнення соціальних і економічних цілей розвитку системи СТВ в аграрній сфері.

9. Запропонований *порядок імплементації в систему СТВ в аграрній сфері земельних питань* передбачає формальне залучення окремої сторони СТВ – власника земель у процес регулювання аграрних СТВ, а також запровадження громадських угод (окремий розділ щодо землекористування) замість або як логічне доповнення регіональних угод. Розмір орендної плати за землю слід узалежнити від показників ефективності підприємств галузі. Враховуючи соціальні, економічні, екологічні й безпекові фактори розвитку ТГ, розроблено *концептуально-організаційну модель стратегічного розвитку системи СТВ в аграрній сфері ТГ*.

На основі результатів дослідження обґрунтовано *завдання до проєкту державної програми сприяння зайнятості населення на період до 2030 р.:*

- 1) забезпечення раціональної зайнятості й регулювання ринку праці в аграрній сфері;
- 2) розвиток вищої аграрної освіти;
- 3) державне й приватне інвестування в розвиток трудомістких виробництв сільськогосподарських роботодавців;
- 4) формування умов розвитку різних видів агроформувань;
- 5) розвиток агропромислової інтеграції і ланцюгів доданої вартості в ТГ;
- 6) удосконалення організації та оплати праці, соціального партнерства в аграрних підприємствах і ТГ;
- 7) забезпечення продовольчої безпеки та формування експортного потенціалу сільського господарства;
- 8) імплементація в систему СТВ в аграрній сфері ТГ земельних питань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / пер. с англ. А. И. Зак. М.: Журнал «Контроллинг», 1991. 104 с.
2. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / пер. с англ. А. Е. Бакушева. Мн.: ООО «Попурри», 2004. 352 с.
3. Файоль А. Общее и промышленное управление / пер. Б. В. Бабина-Кореня. М.: ЦИТ, 1923. 124 с.
4. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М.: Изд-во «Наука», 1982. 472 с.
5. Керженцев П. М. Принципы организации. (Избранные произведения). М.: Экономика, 1968. 464 с.
6. Гастев А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Изд. 2-е. М.: Экономика, 1972. 478 с.
7. Птуха М. В. Вибрані твори. К.: Наукова думка, 1971. 412 с.
8. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. Вебсторінка. URL: <http://idss.org.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
9. Державна установа «НДІ соціально-трудових відносин». Вебсторінка. URL: <http://lir.lg.ua> (дата звернення: 01.06.2014 р.).
10. НДІ праці й зайнятості населення Мінсоцполітики України і НАН України. Вебсторінка. URL: <http://ipzn.org.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
11. Навчальні та наукові установи Мінсоцполітики України. Вебсторінка. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/navchalni-zakladi.html> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
12. Український НДІ «Укragenпромпродуктивність». Вебсторінка. URL: <http://uapp.kiev.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
13. Данлоп Джон Томас (1914), Dunlop John Thomas. URL: <http://hrm.ru/db/hrm/Dunlop/glossary.html> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

14. Ланченко Є. О. Формування системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки: монографія. К.: ЦП «Компринт», 2019. 556 с.
15. Ланченко Є. О. Розвиток системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.07 / ІПК ДСЗУ. К., 2020. 623 с.
16. Ланченко Є. О. Розвиток системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: 08.00.07. К., 2020. 44 с.
17. Ланченко Є. О. Методичні рекомендації розвитку соціально-трудових відносин у сільськогосподарських підприємствах. К.: ЦП «Компринт», 2021. 78 с.
18. Мочерний С. В., Ларіна Я. С., Устенко О. А., Юрій С. І. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. Т. 2 / за ред. С. В. Мочерного. Львів: Світ, 2006. 568 с.
19. Великий тлумачний словник сучасної української мови / кер. вид. П. М. Мовчан, В. В. Німчук, В. Й. Клічак. К.: Дніпро, 2009. 1332 с.
20. Новий тлумачний словник української мови / уклад. В. Яременко, О. Сліпушко Т. 4. Роб-я. К.: Аконті, 2001. 944 с.
21. Економічна енциклопедія: у 3 т. Т. 1 / відп. ред. С. В. Мочерний та ін. К.: Видавничий центр «Академія», 2000. 864 с.
22. Економічна енциклопедія: у 3 т. Т. 2 / відп. ред. С. В. Мочерний та ін. К.: Видавничий центр «Академія», 2001. 848 с.
23. Економічна енциклопедія: у 3 т. Т. 3 / відп. ред. С. В. Мочерний та ін. К.: Видавничий центр «Академія», 2002. 952 с.
24. Економіка природокористування: глосарій основних термінів / за ред. акад. НААН України М. А. Хвесика. К.: ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України», 2018. 94 с.
25. Довідник для сільського та селищного голови / Терещенко В. К., Ланченко Є. О., Ткачук В. А. та ін. К.: ВАССР, 2014. 530 с.

26. Россоха В. В., Газуда Л. М. Управління сільським розвитком в умовах розширення повноважень і відповідальності регіонів. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Економіка*. 2015. Вип. 2 (4). Ч. 2. с. 189-196.
27. Кривошей В. М. Якого кольору буває економіка? *Упаковка*. 2014. № 5. С. 14-20.
28. Формування біоекономічного потенціалу сільського господарства України в умовах ризиків кліматичних змін: монографія / Діброва А. Д., Портапенко В. М., Рябченко О. О. та ін.; за ред. Діброви А. Д. Ніжин: Видавець Лисенко М. М., 2017. 256 с., с. 28-32.
29. Бутенко В. М. Державне регулювання розвитку біоекономіки: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.03 / НУБіП. Київ, 2019. 500 с.
30. Байдала В. В., Бутенко В. М. Формування соціобіоекономіки як перспективної моделі розвитку національної економіки. *Вісник Сумського НАУ. Серія: Економіка і менеджмент*. 2014. Вип. 5. С. 37-42.
31. Байдала В. В., Бутенко В. М. Наукові засади соціальної відповідальності біоекономіки. *Бізнес Інформ*. 2014. №. 10. С. 18-22.
32. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості: Національна доповідь / кер. авт. кол. Е. М. Лібанова. Умань: ВПЦ «Візаві», 2012. 412 с.
33. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.: Ірпінь; ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
34. Большая Советская Энциклопедия (в 30 томах) / гл. ред. А. М. Прохоров. М.: «Советская Энциклопедия», 1976. Т. 23: Сафлор-Соан. 1976. 640 с.
35. Жуков В. І., Скуратівський В. А. Соціальне партнерство в Україні: навч. посіб. К.: Вид-во УАДУ, 2001. 200 с.
36. Про державно-приватне партнерство: Закон України від 01.07.2010 № 2404 (із зм.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

37. Музиченко А. С., Бержанір А. Л. Державно-приватне партнерство як інститут взаємодії влади та бізнесу. *Економічний простір*. 2013. № 75. С. 100-108.
38. Мірошніченко О. В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення: монографія / відп. ред. В. В. Онікієнко. К.: РВПСУ, 2003. 187 с.
39. Гриньова В. М., Шульга Г. Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: Знання, 2010. 310 с.
40. Жадан О. В. Соціально-трудові відносини в умовах глобалізації: теорія та практика державного регулювання: монографія. Х.: С.А.М., 2012. 360 с.
41. Шемяков О. Д. Розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудомих відносин: теорія і практика: монографія. Донецьк: «ВІК», 2012. 290 с.
42. Ланченко Є. О. Формування системи соціально-трудомих відносин в ринковій економіці. *Економічний вісник університету, П.-Хмельницький*, 2016. Вип. 29/2. С. 407-414.
43. Экономика и социология труда: учебник / Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ивановская Л. В. и др.; под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2007. 584 с.
44. Заяць Т. А., Терон І. В., Звонар В. П. Трансформація сільського розселення в Україні: кол. моногр. / за ред. Т. А. Заяць. К.: ІДСД, 2017. 298 с.
45. Судомир С. М. Формування результативної системи управління розвитком сільськогосподарських підприємств: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.04 / НУБіП. Київ, 2016. 536 с.
46. Ланченко Є. О. До визначення предмету системи соціально-трудомих відносин в аграрній сфері. *Актуальні тенденції економічного розвитку України в сучасних умовах*: Всеукр. конф., м. Дніпро, 1-2 березня 2021 р.: матеріали конф. Дніпро: НМетАУ, 2021. С. 149-152.

47. Аграрні соціально-трудові відносини: підруч. / Шкільов О. В., Здоровцов О. І., Лобас М. Г., Барабан С. С. К.: Агроінком, 1997. 304 с.
48. Аграрні соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Доманчук Д. П. і ін. Вид. 5-е, доп. і перероб. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. 284 с.
49. Ланченко Є. О. Розвиток аграрних соціально-трудових відносин: теорія і практика. *Ринок праці та зайнятість населення*. Київ, 2019. № 3. С. 68-76.
50. Лавров В. Н., Петров Ю. А., Стожко К. П., Стожко Д. К. Институциональный анализ социально-трудовых отношений в аграрном секторе экономике. *Социум и власть*. 2016. № 5 (61). С. 84-89.
51. Аграрна праця та соціальний розвиток села: монографія / Бугуцький О. А., Купалова Г. І., Орлатий М. К., Малік М. Й. і ін. К.: ВПОЛ, 1996. 303 с.
52. Гнибіденко І. Ф. Соціально-економічні проблеми зайнятості і соціального захисту населення в аграрному секторі економіки України: монографія. К.: Соцінформ, 2002. 336 с.
53. Гнибіденко І. Ф. Соціально-економічні проблеми зайнятості і соціального захисту населення в аграрному секторі економіки України: дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. Київ, 2005. 402 с.
54. Профспілка працівників АПК України. Вебсторінка. URL: <http://profark.org.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
55. Ланченко Є. О. Формування ефективної системи соціально-трудових відносин у сільському господарстві: теоретико-методичні засади. *Економічний вісник університету*. П.-Хмельницький, 2017. Вип. 33/2. С. 252-259.
56. Коць Т. Інститути – інституції. URL: <http://kulturamovny.univ.kiev.ua/KM/pdfs/Magazine60-33.pdf> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
57. Кармазіна М., Шурбована О. «Інститут» та «інституція»: проблема розрізнення понять. *Політичний менеджмент*. 2006. № 4. с. 10-19.

58. Шпикуляк О. Г. Проблеми формування інститутів ринку в аграрній сфері. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. 2010. Вип 7 (25). Ч. 3. с. 10-19.
59. Фоміна О. О. Соціально-трудова відносина: регулювання в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.01. Донецьк, 2012. 21 с.
60. Регулювати. Словopedia: економічна енциклопедія. URL: <http://slovoopedia.org.ua/38/53408/383596.html> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
61. Регулювання (економічне). Вільна енциклопедія «Вікіпедія». URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Регулювання_економічне (дата звернення: 25.08.2021 р.).
62. Кваша С. М., Усаченко Л. М., Олефіренко Т. В. Напрями державного регулювання обсягів виробництва сільськогосподарської продукції: монографія. К.: Компринт, 2012. 187 с.
63. Діброва А. Д., Кваша С. М., Осташко Т. О. і ін. Розвиток аграрної політики України в умовах євроінтеграції: монографія. К.: Інтердрук, 2014. 568 с.
64. Беззубко Л. В., Вольская Е. М. Методологические основы государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений: монографія. Донецк: Цифровая типография, 2009. 200 с.
65. Регулювання аграрного сектору економіки України в умовах євроінтеграції: монографія / Діброва А. Д., Осташко Т. О., Андрієвський В. Є. та ін.; за ред. А. Д. Діброви, В. Є. Андрієвського. К.: Інтердрук, 2014. 572 с.
66. Питання Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства: постанова Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 № 459 (із зм.). URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-%D0%BF> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
67. Шпикуляк О. Г. Інституції у розвитку та регулюванні аграрного ринку: теорія, методологія і організація: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: 08.00.03. Київ, 2010. 30 с.

68. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О., Петрова І. Л. і ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
69. Методологія та методика визначення інтегральних соціальних показників: монографія / відп. ред. Ю. І. Сасенко. К.: Ін-т соціології НАНУ, 2004. 372 с.
70. Гузар У. Є. Економіка праці в умовах постіндустріального суспільства: словник термінів і понять / за ред. проф. Л.К. Семів. Львів: Ліга-Прес, 2011. 261 с.
71. Костюченко О. Є. Державне і договірне регулювання відносин у сфері праці: монографія. К.: УБС НБУ, 2011. 187 с.
72. Cardiovascular mortality attributable to dietary risk factors in 51 countries in the WHO European Region from 1990 to 2016: a systematic analysis of the Global Burden of Disease Study. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10654-018-0473-x> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
73. Ланченко Є. О. Інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері. *Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю*: III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 21 квітня 2021 р.: матеріали конф. Полтава, 2021. С. 256-260.
74. Нижник В. М. Підвищення ефективності соціальної політики як чинника входження України до ЄС. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 5 (1). С. 183-186.
75. Ланченко Є. О. Регулювання соціально-трудових відносин у сільському господарстві. *Управління економічними процесами: сучасні реалії і виклики*: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Мукачеве, 22-23 березня 2017 р.: тези допов. Мукачеве, 2017. С. 224-226.
76. Терещенко В. К., Ланченко Є. О., Ткачук В. А. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у сільському господарстві. *Аграрна наука і освіта*. Київ, 2008. Т. 9. № 1-2. С. 99-103.

77. Ланченко Є. О. Соціально-трудова гарантія зайнятого населення в сільському господарстві. *Економіка та управління АПК*. Біла Церква, 2011. Вип. 6 (89). С. 75-79.

78. Ланченко Є. О. Економіка праці й соціально-трудова відносини: конспект лекцій для студентів галузей знань: «Економіка та підприємництво» і «Менеджмент і адміністрування». К.: Аграр Медіа Груп, 2010. 51 с.

79. Ланченко Є. О. Економіка праці й соціально-трудова відносини: методичні вказівки до проведення семінарсько-практичних занять та самостійної роботи для студентів галузі знань «Менеджмент і адміністрування». К.: Аграр Медіа Груп, 2010. 43 с.

80. Ланченко Є. О. Економіка праці й соціально-трудова відносини: методичні вказівки до написання курсових робіт студентами галузей знань: «Економіка та підприємництво» і «Менеджмент і адміністрування». К.: Аграр Медіа Груп, 2010. 19 с.

81. Ланченко Є. О. Економіка праці й соціально-трудова відносини: методичні вказівки до проведення семінарсько-практичних занять та самостійної роботи для студентів очної форми навчання напряму підготовки «Економічна кібернетика». К.: Аграр Медіа Груп, 2011. 36 с.

82. Даль В. И. Толковый словарь русского языка. Современная версия. М.: Изд-во Эксмо, 2007. 736 с.

83. Конституція України від 28.06.1996 р. (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

84. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта. *Социологические исследования*. 1994. № 5. С. 142-147.

85. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України від 05.02.2015 № 157 (із зм.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

86. Павлов В. І. Колосок А. М. Соціальне партнерство на ринку праці України: монографія. Рівне: НУВГП, 2009. 223 с.

87. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк: Кальміус, 2005. 502 с.
88. Гостенина В. И. Социальное партнерство в различных моделях общества. М.: Айыына, 2001. 99 с.
89. Большая Советская Энциклопедия (в 30 томах) / гл. ред. А.М. Прохоров. М.: «Советская Энциклопедия», 1978. Т. 30: Экслибрис-Яя. 1978. 632 с.
90. Экономическая энциклопедия / Е. И. Александрова и др.; ред. Л. И. Абалкин и др.; Институт экономики РАН. М.: Экономика, 1999. 1055 с.
91. Довідник економіста сільськогосподарського підприємства / Лупенко Ю. О., Захарчук О. В., Пугачов М. І. та ін.; за ред. Ю. О. Лупенка та О. В. Захарчука. К.: ННЦ «ІАЕ», 2018. 600 с.
92. Эффективность сельскохозяйственного природопользования / Веденичев П. Ф., Трегобчук В. М., Козлова Т. А., Пасхавер Б. И., Андриенко Н. А. К.: Наукова думка, 1982. 232 с.
93. Шиян Д. В., Ульяновченко Н. В. Эффективность витрат у сільськогосподарських підприємствах. Харків: Міськдрук, 2012. 204 с.
94. Эффективное функционирование сельскохозяйственных предприятий: теория і практика / Рудько Р. М., Маршалок М. С., Радько В. І., Нікітченко С. О. К.: ЦП «Компринт», 2012. 451 с.
95. Кваша С. М., Витвицька О. Д., Наконечна К. В. Механізм державної підтримки сільськогосподарського виробництва та шляхи його удосконалення: монографія. К.: ННЦ ІАЕ, 2009. 200 с.
96. Развитие малых аграрных предприятий у рыночном институциональном окружении: индикаторы та ефективність: монографія / Лупенко Ю. О., Шпикуляк О. Г., Малік М. Й. та ін. К.: ННЦ «ІАЕ», 2017. 202 с.
97. Энциклопедический словарь: социально-трудовая сфера: 100 терминов і понятий / під заг. ред. С. В. Мельника. Луганськ, 2005. 168 с.

98. Вітвицький В. В. Категоріально-концептуальні аспекти управління продуктивністю в аграрних підприємствах. *Економіка АПК*. 2017, № 11 с. 38-46.
99. Механізм державного регулювання соціально-трудових відносин: монографія / Гончаров В. М., Рябоконт М. В., Пожидаєв А. Є. і ін. Луганськ: Ноулідж, 2012. 154 с.
100. Кравчук О. Я., Витвицька О. Д. Трансформація ринку праці в забезпечення розвитку національної економіки. К.: Аграр Медіа Груп, 2011. 196 с.
101. Формування інституційного середовища управління продуктивністю аграрних підприємств / Ю. О. Лупенко, О. В. Скидан, В. В. Вітвицький та ін. К.: ННЦ «ІАЕ», 2019. 56 с.
102. Якуба К. І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика. К.: ННЦ ІАЕ, 2007. 362 с.
103. Єрмаков О. Ю., Величко О. В. Формування і ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах: монографія. К.: Аграр Медіа Груп, 2010. 172 с.
104. Россоха В. В., Крисько В. Ф. Відтворення трудового потенціалу аграрної сфери: монографія. К.: ННЦ ІАЕ, 2012. 234 с.
105. Статистична інформація, експрес-випуски, публікації. Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
106. Статистичні щорічники України. Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
107. Статистичні збірники «Україна в цифрах». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
108. Демографічні щорічники «Населення України». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
109. Статистичні збірники «Регіони України». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

110. Статистичний бюлетень «Зовнішня трудова міграція населення» за 2015-2017 рр. Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

111. Статистичні збірники «Економічна активність населення України». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

112. Статистичний збірник «Робоча сила України». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

113. Статистичні збірники «Праця України». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

114. Статистичні збірники «Заробітна плата за професійними групами» за 2012 р., 2016 р. Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

115. Статистичні збірники «Соціальний захист населення України». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

116. Статистичні збірники «Витрати і ресурси домогосподарств України». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

117. Статистичні бюлетені «Травматизм на виробництві». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

118. Статистичні збірники «Умови праці працівників». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

119. Статистичні збірники «Баланси та споживання основних продуктів харчування населенням України». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

120. Статистичні збірники «Індекси споживчих цін». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

121. Статистичні збірники «Сільське господарство України». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

122. Статистичні збірники «Рослинництво України». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
123. Статистичні збірники «Тваринництво України». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
124. Статистичні збірники «Добування водних біоресурсів». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
125. Статистичні бюлетені «Ведення мисливського господарства». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
126. Статистичні збірники «Діяльність суб'єктів господарювання». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
127. Статистичні збірники «Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва». Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).
128. Звіти про основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств України (статистична форма № 50-сг) за 2016 р. Електронний ресурс. 1 опт. диск (DVD-R).
129. Народне господарство Української РСР у 1989 році: Стат. щорічник. К.: Техніка, 1990. 463 с.
130. Народне господарство Української РСР у 1990 році: Стат. щорічник. К.: Техніка, 1991. 496 с.
131. Народне господарство Української РСР у 1991 році: Стат. щорічник. К.: Техніка, 1992. 468 с.
132. Статистичний щорічник України за 1994 рік. К.: Техніка, 1995. 519 с.
133. Статистичний щорічник України за 1997 рік. К.: Українська енциклопедія, 1998. 624 с.
134. Статистичний щорічник України за 2000 рік. К.: Держкомстат України, 2001. 598 с.

135. Статистичний щорічник України за 2003 рік. К.: «Консультант», 2004. 632 с.

136. Статистичний щорічник України за 2007 рік. К.: «Консультант», 2008. 572 с.

137. Ланченко Є. О. Соціально-економічні проблеми формування й використання трудових ресурсів села. *Науковий вісник НУБіП*. Київ, 2009. Вип. 142. Ч. 2. С. 149-154.

138. Ланченко Є. О. Аналіз інвестиційних процесів і зайнятості в аграрному секторі економіки. *Економіка АПК*. Київ, 2010. № 6. С. 81-86.

139. Ланченко Є. О., Ланченко О. О. Використання трудових ресурсів села в контексті сталого розвитку сільських територій. *Екологізація сталого розвитку і ноосферна перспектива інформаційного суспільства: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 3-5 жовтня 2012 р.: матеріали конф. Х., 2012. С. 102-103.*

140. Ланченко Е. А. Демографические процессы на селе и развитие высшего аграрного образования в Украине. *Демографическое развитие: вызовы глобализации (Седьмые Валентеевские чтения):* Междунар. конф., г. Москва. 15-17 ноября 2012 г.: материалы конф. М., 2012. С. 101-104.

141. Ланченко Є. О. Проблеми відтворення сільського населення України. *Інноваційні виміри розвитку економіки в умовах глобалізації: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Чернівці, 15 жовтня 2014 р.: матеріали конф. Чернівці, 2014. С. 66-69.*

142. Ланченко Є. О., Мархайчук Т. П., Ткачук А. П. Використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах. *Сучасні проблеми і перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах глобалізації економіки: VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 6 грудня 2014 р.: тези допов. Луцьк, 2014. Ч. 1. С. 85-86.*

143. Калініна С. П., Давидюк Л. П. Передумови конкуренції за людський потенціал: молодіжний сегмент міжнародного ринку праці. *Вісник*

Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки. 2017. Вип. 33. С. 174-179.

144. Думенко І. В. Формування та ефективність використання трудового потенціалу аграрних підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04. Херсон, 2010. 20 с.

145. Абрамчик Г. А., Степаненко Л. С., Белякова Г. Я. Рынок труда: современные тенденции и проблемы регулирования: монография. Красноярск: Сибирский ГТУ, 2001. 92 с.

146. Дружиніна В. В. Стратегічні імперативи забезпечення збалансованості місцевого ринку праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: 08.00.07. Вінниця, 2015. 22 с.

147. Калініна С. П., Коровчук Ю. І., Кушнарєнко О. П. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації: міграційний дискурс. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки.* 2018. Вип. 35. С. 69-77.

148. Ланченко Є. О. Демографічні процеси на селі. *Сучасна соціально-економічна система: парадигма, завдання і тенденції*: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Ніжин, 27 квітня 2018 р.: зб. наук. праць. Ч. 1. Ніжин, 2018. С. 170-173.

149. Ланченко Є. О. Ринок праці на селі в умовах глобалізації економіки. *Розвиток національних фінансово-економічних систем в умовах глобальних викликів*: II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 5 жовтня 2018 р.: матеріали конф. К., 2018. С. 305-308.

150. Ланченко Є. О. Стан зайнятості та демографічні тенденції сільського населення України. *Науковий вісник Національного аграрного університету.* Київ, 2008. Вип. 124. С. 158-162.

151. Ланченко Є. О. Соціальні аспекти міжнародної інтеграції сільського господарства України. *Україна и глобальная экономика: теория и практика хозяйствования*: VI Междунар. науч.-практ. конф., г. Симферополь, 29-30 октября 2010 г.: материалы конф. Симферополь, 2010. С. 166-167.

152. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

153. Ланченко Е. А. Трудовая активность сельского населения Украины. *Инновационные пути развития АПК на современном этапе: XVI Междунар. науч.-практ. конф., г. Белгород, 14-16 мая 2012 г.: материалы конф. Белгород, 2012. С. 262.*

154. Махсма М. Б. Зайнятість та рівень життя сільського населення: України: методологія оцінювання та механізм забезпечення: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.07 / КНЕУ. Київ, 2019. 493 с.

155. Ланченко Є. О. Формування балансу трудових ресурсів у сільській місцевості. *Аналітико-прогнозне і обліково-правове забезпечення управління підприємствами аграрного бізнесу: Вебінар, м. Київ, 29 березня 2021 р.: матеріали Вебінару. К.: НУБіП України, 2021. С. 20-23.*

156. Ланченко Є. О., Ткачук В. А. Стан використання трудових ресурсів села в сільському господарстві: соціальні проблеми. *Науковий вісник НУБіП. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. Київ, 2011. Вип. 163. Ч. 2. С. 179-183.*

157. Ланченко Є. О. Методичні аспекти аналізу зайнятості в аграрному секторі економіки та на селі. *Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького. Серія: Економічні науки. 2012. Т. 14, № 1 (51). Ч. 1. С. 401-405.*

158. Ланченко Є. О. Розвиток сільського господарства України в умовах міжнародних інтеграційних процесів. *Вісник Сумського НАУ. Серія: Економіка та менеджмент. 2010. Вип. 9/1 (43). С. 109-113.*

159. Ланченко Є. О., Яковенко М. В., Табачук Ю. М. Проблеми соціально-трудова відносин зайнятості в сільському господарстві. *Сучасні проблеми і перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах глобалізації економіки: VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 6 грудня 2014 р.: тези допов. Луцьк, 2014. Ч. 1. С. 86-87.*

160. Генеральні угоди регулювання соціально-трудо­вих відносин. Вебсторінка Федерації професійних спілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/generalnij-dogovir> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

161. Офіційні документи, рішення, ініціативи та ін. Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Вебсторінка Національної тристоронньої соціально-економічної ради. URL: [http:// http://ntser.gov.ua](http://ntser.gov.ua) (дата звернення: 25.08.2021 р.).

162. Галузеві (міжгалузеві) угоди регулювання соціально-трудо­вих відносин. Вебсторінка Федерації професійних спілок України. URL: <http://fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/92-galuzevi-dogovori/526-reestr-galuzevikh-mizhgaluzevikh-ugod> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

163. Галузеві угоди регулювання соціально-трудо­вих відносин у сільському господарстві. Вебсторінка Професійної спілки працівників АПК України. URL: <http://profapk.org.ua/cms/legislature/agreement/industry/selo.html> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

164. Галузеві угоди регулювання соціально-трудо­вих відносин у НААН України. Вебсторінка Професійної спілки працівників АПК України. URL: http://profapk.org.ua/cms/legislature/agreement/industry/naan_ukraine.html (дата звернення: 25.08.2021 р.).

165. Галузеві угоди регулювання соціально-трудо­вих відносин у харчовій та переробній промисловості. Вебсторінка Професійної спілки працівників АПК України. URL: http://profapk.org.ua/cms/legislature/agreement/industry/food_prom.html (дата звернення: 25.08.2021 р.).

166. Ланченко Є. О. Колективний договір як інструмент корпоративної культури в сільськогосподарських підприємствах. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки*: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 18 лютого 2021 р.: матеріали конф. Луцьк, 2021. С. 518-520.

167. Ланченко Є. О. Організація праці в сільськогосподарських підприємствах. *Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю: II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 23 квітня 2020 р.: матеріали конф. Полтава, 2020. С. 122-124.*

168. Червінська Л. П. Проблематика змісту праці в Україні. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2017. № 1. С. 117-124.*

169. Лутай Л. А., Черкасов А. В., Рудь Ю. М. Дослідження мотиваційного потенціалу персоналу в системі соціального управління. *Технологический аудит и резервы производства. 2015. № 6(6). С. 4-7.*

170. Костишина Т. А. Проблеми оплати праці в контексті підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. 2011. № 4(2). С. 229-232.*

171. Костишина Т. А. Соціально-економічна сутність оплати праці в контексті нової ідеології функціональності середнього класу в Україні. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. 2015. № 2. С. 9-16.*

172. Ланченко Є. О., Яковенко М. В., Табачук Ю. М. Проблеми соціально-трудових відносин зайнятості в сільському господарстві. *Сучасні проблеми і перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах глобалізації економіки: VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 6 грудня 2014 р.: тези допов. Луцьк, 2014. Ч. 1. С. 86-87.*

173. Українці отримують найнижчі зарплати в Європі. URL: https://gazeta.ua/articles/economics/_ukrayinci-otrimuyut-najnizhchi-zarplati-v-evropi/808557 (дата звернення: 25.08.2021 р.).

174. Дієсперов В. С. Економіка сільськогосподарської праці. К.: ІАЕ УААН, 2004. 488 с.

175. Діючі роздрібні ціни на основні продукти харчування в роздрібній мережі та на ринках області. URL: <http://www.zoda.gov.ua/article/2177/dijuchi->

rozdrubni-tsini-na-osnovni-produkti-harchuvannya-v-rozdrubniy-merezhi-ta-na-rinkah-oblasti.html (дата звернення: 25.08.2021 р.).

176. Шпичак О. М. Сільське господарство України на початку та в кінці ХХ століття. К.: ІАЕ. 2000. 74 с.

177. Дороніна О. А. Проблеми та перспективи використання грейдової системи оплати праці у сучасній кадровій політиці. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки.* 2011. № 4(1). С. 113-116.

178. Ланченко Є. О., Табачук Ю. М., Ващенко А. П. Розвиток соціально-трудова відносин і мотивації праці в сільському господарстві. *Актуальні проблеми наук про життя та природокористування: III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28-31 жовтня 2015 р.: тези допов. К., 2015. С. 173-174.*

179. Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2020 рік: Лист Мінсоцполітики України від 29.07.2019 № 1133/0/206-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1133733-19> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

180. Ланченко Є. О., Пуцько В. С. Регулювання оплати праці керівників державних сільськогосподарських підприємств. *Соціально-економічний розвиток сільських територій: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Бережани, 23-24 травня 2013 р.: матеріали конф. Бережани, 2013. С. 49-52.*

181. Ланченко Є. О., Рева І. І. Регулювання оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. *Актуальні проблеми наук про життя та природокористування: IV Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25-27 квітня 2018 р.: матеріали конф. Ч. 2. К., 2018. С. 208-211.*

182. Балан О. Д. Зарубіжний досвід застосування системи мотивації, оплати та нормування праці. *Агросвіт.* 2011. № 17-18. С. 20-25.

183. Ланченко Є. О. Оплата й продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах. *Україна: аспекти праці.* Київ, 2019. № 1. С. 17-24.

184. Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Костюк Т. О. Практикум з економіки праці і соціально-трудова відносин: навч. посібник. К.: НУБіП, 2018. 555 с.

185. Ткачук В. А., Ланченко Є. О. Методичні вказівки до вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» для студентів економічних спеціальностей. К.: ЦП «Компринт», 2018. 20 с.

186. Ткачук В. А., Ланченко Є. О. Робочий зошит до практичних занять із дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» для студентів спеціальності «Економіка». К.: ЦП «Компринт», 2018. 68 с.

187. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: монографія. К.: КНЕУ, 2003. 230 с.

188. Петроє О. М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: монографія. К.: Центр учбової літератури, 2008. 152 с.

189. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудова сфери: монографія. К.: Соцінформ, 2009. 786 с.

190. Лісогор Л. С. Поліпшення якості трудового життя як напрям удосконалення процесу управління людськими ресурсами. *Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка і право*. 2011. Спец. вип. Т. 1. С. 229-232.

191. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія. Житомир: Полісся, 2015. 564 с.

192. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2004. 188 с.

193. Экономика труда: учебник / Варна Т. П. и др.; под ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина. М.: Юристъ, 2003. 592 с.

194. Куліков Ю. М., Йолкіна О. В. Соціально-трудова відносини у подоланні бідності зайнятого населення. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2015. Вип. 2 (57). С. 246-255.

195. Рябоконт В. П., Рарок Л. М. Тенденції розвитку соціальної інфраструктури сільських територій: монографія. К.: ННЦ «ІАЕ», 2018. 216 с.

196. Методологічні та прикладні аспекти праці та соціальної політики: монографія / Анішина Н. В., Бондарчук К. П., Башук Л. П. та ін.; за ред. Т. М. Кір'ян. К.: Соцінформ, 2008. 384 с.

197. Мармуль Л. О., Романюк І. А. Ринок праці та зайнятість населення сільських територій: теорія і практика регулювання: монографія. Херсон: Айлант, 2015. 266 с.

198. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. М.: Дело, 1997. 492 с.

199. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Вид. 5-те, оновлене. К.: Знання, 2011. 390 с.

200. Ланченко Є. О. Якість трудового життя в сільському господарстві. *Економічна модель сучасності: завдання, виклики, перспективи*: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Ніжин, 6-7 квітня 2017 р.: зб. наук. праць. Ч. 1. Ніжин, 2017. С. 315-317.

201. Риковська О. В. Людський капітал сільської місцевості: проблеми формування і функціонування: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07. К., 2009. 22 с.

202. Ланченко Є. О. Якість трудового життя в сільськогосподарських підприємствах. *Україна: аспекти праці*. Київ, 2019. № 4. С. 41-46.

203. Маршалл Альфред. Принципы экономической науки. URL: <http://library.tneu.edu.ua/files/EVD/HTML/marshal/marshal.htm> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

204. Продовольчий споживчий кошик VS раціональні норми. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/prodovolchyy-spozhyvchyy-koshyk2016-vs-racionalni-normy> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

205. Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення: постанова Кабінету Міністрів України 11.10.2016 р. № 780. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/780-2016-%D0%BF> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

206. Програма діяльності Кабінету Міністрів України від 30.09.2019.
URL: <https://www.5.ua/polityka/rada-proholosuvala-za-prohramu-dii-kabminu-na-obhovorenni-dokument-rozkrytkuvaly-200448.html> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

207. Організація і планування сільськогосподарського виробництва: навч. посібник / Зрібняк Л. Я., Ільчук М. М., Коновал І. І. і ін.; за ред. Л. Я. Зрібняка і М. М. Ільчука. К.: ЗАТ «Нічлава», 2004. 304 с.

208. Економіка сільського господарства: навч. посібник / Збарський В. К., Мацибора В. І., Чалий А. А. і ін.; за ред. В. К. Збарського і В. І. Мацибори. К.: Каравела, 2010. 280 с.

209. Маньковський А. Я., Антонюк Т. А. Технологія продуктів забою тварин: підручник. К. : Агроосвіта, 2014. 336 с.

210. Ланченко Є. О. Споживчий ринок трудомісткої сільськогосподарської продукції: імперативи соціального розвитку. *Боголібські читання*: І Всеукр. конф., м. Переяслав, 18 вересня 2020 р.: матеріали конф. Переяслав, 2020. С. 172-174.

211. Малік М. Й. Підприємництво і розвиток сільських територій. *Економіка АПК*. 2016. № 6. С. 97-103.

212. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / Близнюк В. В., Петрова І. Л., Куліков Г. Т. і ін. К.: ДУ ІЕтаП НАН; за ред. В. В. Близнюк, І. Л. Петрова, 2016. 326 с.

213. Чернявська О. В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: 08.00.03. Київ, 2003. 37 с.

214. Ланченко Є. О. Зайнятість сільського населення: стан, проблеми, напрями вирішення. *Екологічні та соціальні аспекти розвитку економіки в умовах євроінтеграції*: VI Всеукр. наук.-практ. конф., м. Миколаїв, 15-17 травня 2019 р.: тези допов. К., 2019. С. 355-358.

215. Lanchenko Y. O., Mosur A. S. Features of investment in the agricultural. *Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський*

аспекти: III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Дубляни, 17-19 березня 2021 р.: матеріали конф. Дубляни, 2021. С. 255-257.

216. Кравченко І. С. Ринки праці ЄС та України: особливості взаємодії у світлі підписання договору про асоціацію. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2015. № 2. С. 43-51.

217. Моніторинг стану АПК. Інвестиції. Вебсторінка Мінагрополітики України. URL: http://minagro.gov.ua/monitoring?tid_hierachy=1270 (дата звернення: 03.09.2019 р.).

218. Куліков Г. Т. Створення високопродуктивних робочих місць як чинник економічного зростання. *Економічний вісник університету*. 2013. Вип. 21/1. С. 116-123.

219. Методичні рекомендації щодо визначення вартості створення нових робочих місць / Мельник С. В., Краснобаєва В. О., Мартиненко М. М. і ін. Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2011. 24 с.

220. Ланченко Е. А. Социальная эффективность использования экономических ресурсов в сельском хозяйстве Украины. *Молодежь и наука XXI века*: III Междунар. науч.-практ. конф., г. Ульяновск, 23-26 ноября 2010 г.: материалы конф. Ульяновск, 2010. Т. II. С. 103-110.

221. Збарський В. К. Малі форми господарювання в Україні: теорія, методологія, практика: монографія. К.: НАУ-ДАКККіМ, 2005. 432 с.

222. Горьовий В. П. Фермерство України: теорія, методологія, практика: монографія. К.: ННЦ ІАЕ, 2007. 540 с.

223. Корінець Р. Я., Малік Л. М. Інституціоналізація сімейних фермерських господарств у соціально-економічне середовище. *Економіка АПК*. 2018. № 4. С. 60-69.

224. Шпичак О. М., Свиноус І. В. Реалізація продукції особистими селянськими господарствами: витрати, ціни, ефективність: монографія. К.: ННЦ «ІАЕ», 2008. 300 с.

225. Яцків М. І., Гончар Г. П., Степура Т. М. Організаційно-економічний механізм формування сільського ринку праці, його тенденції та шляхи

удосконалення: монографія; за ред. М. І. Яцківа. Львів: ПП «Вежа і Ко», 2011. 204 с.

226. Розвиток малих аграрних підприємств у ринковому інституційному середовищі: індикатори та ефективність: монографія / Лупенко Ю. О., Шпикуляк О. Г., Малік М. Й. та ін. К.: ННЦ «ІАЕ», 2017. 202 с.

227. Держпідтримка АПК-2020: програми, механізми, терміни. Інформаційно-аналітичний портал АПК України. URL: <https://agro.me.gov.ua/ua/news/derzhpidtrimka-apk-2020-programi-mehanizmi-termini> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

228. Підсумки роботи аграрної галузі у 2018 році (інфографіка). Вебсторінка Мінагрополітики України. URL: <http://minagro.gov.ua/node/26663> (дата звернення: 03.09.2019 р.).

229. Український державний фонд підтримки фермерських господарств. Вебсторінка. URL: <https://udf.gov.ua> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

230. Ланченко Є. О. Регіональні особливості розвитку фермерських господарств. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. Луцьк, 2012. Вип. 9 (33). Ч. 2. С. 253-258.

231. Про особисте селянське господарство: Закон України від 15.05.2003 р. № 742 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

232. Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.2003 р. № 973 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

233. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законів України щодо стимулювання утворення та діяльності сімейних фермерських господарств: Закон України від 10.07.2018 р. № 2497. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2497-19> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

234. Про схвалення Концепції розвитку фермерських господарств та сільськогосподарської кооперації на 2018-2020 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.09.2017 р. № 664. URL:

<https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/664-2017-%D1%80?lang=uk#n8> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

235. Ланченко Є. О. Розвиток сільськогосподарських підприємств: соціально-трудова та економічні аспекти. *Трансформація податкової та обліково-аналітичної систем в контексті сучасних кризових явищ*: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Чернівці, 20 травня 2021 р.: матеріали конф. Чернівці, 2021. С. 72-76.

236. Тулуш Л. Д., Грищенко О. Ю. Трансформація високотоварних господарств населення в суб'єкти підприємництва: податково-бюджетні аспекти. *Економіка АПК*. 2018. № 1. С. 40-52.

237. Ланченко Є. О., Тимошенко М. М. Проблеми маркетингової діяльності особистих селянських господарств. *Маркетингове забезпечення ринку продовольства*: IV Міжнар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 15-16 травня 2012 р.: матеріали конф. Полтава, 2012. С. 69-70.

238. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України від 17.07.1997 р. № 469 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/469/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

239. Про кооперацію: Закон України від 10.07.2003 р. № 1087 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

240. Ланченко Є. О. Організаційно-економічні й соціально-трудова аспекти розвитку сільськогосподарських виробничих кооперативів. *Науковий вісник НУБіП. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. Київ, 2016. Вип. 249. С. 252-260.

241. Єрмаков О. Ю., Вакараш В. В., Вакараш В. М. Розвиток форм підприємницької діяльності в сільськогосподарському виробництві України: монографія. К.: ЦП «Компринт», 2013. 230 с.

242. Приліпка О. В. Інноваційний розвиток ефективного функціонування підприємств закритого ґрунту: теорія, методологія, практика: монографія. К.: Майстер-принт, 2008. 336 с.

243. Площі, валові збори та урожайність сільськогосподарських культур за їх видами та по регіонах. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/sg/pvzu/arch_pvxu.htm (дата звернення: 25.08.2021 р.).

244. Червінська Л. П., Іваненко В. Ф. Ефективність альтернативних джерел енергії у тепличному господарстві економіці. *Продуктивність агропромислового виробництва. Економічні науки*. 2013. Вип. 24. С. 84-93.

245. Ланченко Є. О. Методологія дослідження ефективності господарської діяльності підприємств закритого ґрунту. *Економічна аналітика: сучасні реалії та прогностичні можливості*: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 19 квітня 2019 р.: матеріали конф. К., 2019. С. 173-176.

246. Ланченко Є. О. Ефективність виробництва продукції закритого ґрунту: економічні й соціальні аспекти. *Економічний вісник університету. Переяслав-Хмельницький*, 2019. Вип. 41. С. 22-29.

247. Законодавство України. Вебсторінка. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

248. Малік М. Й., Федієнко П. М. Аграрна реформа і розвиток підприємництва: монографія. К.: ІАЕ, 2003. 271 с.

249. Моніторинг процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування. URL: <https://storage.decentralization.gov.ua/uploads/library/file/470/10.09.2019.pdf> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

250. Хвесик М. А., Голян В. А. Інституціональне забезпечення землекористування: теорія і практика: монографія. К.: НАУ, 2006. 260 с.

251. Єрмаков О. Ю., Величко О. В., Богач Л. В., Нагорний В. В. Економічний потенціал сільськогосподарських підприємств: теорія і практика: монографія; за ред. О. Ю. Єрмакова. К.: ЦП «Компринт», 2017. 476 с.

252. Новини й статистика Держгеокадастру України. URL: <http://land.gov.ua/info> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

253. Інформація про продаж прав оренди на земельні ділянки сільськогосподарського призначення державної власності у 2019 році. URL: <https://land.gov.ua/info/informatsiia-pro-prodazh-prav-orendy-na-zemelni-dilianky-silskohospodarskoho-pryznachennia-derzhavnoi-vlasnosti-u-2019-rotsi/> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

254. Статистичний щорічник «Моніторинг земельних відносин в Україні». URL: <http://land.gov.ua/wp-content/uploads/2018/10/monitoring.pdf> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

255. Гнітецький О. Земельні аукціони. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/11340> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

256. Ільчук М. М., Радько В. І., Сичова О. Д. Економічні засади ефективного землекористування виробничими структурами агробізнесу: монографія. К.: ЦП «Компринт», 2015. 369 с.

257. Шкільов О. В., Ібатуллін М. І., Музиченко А. О., Іванишин В. В., Бойко Л. В. Ефективність використання орендованих земель та збереження їх родючості: монографія. К.: Четверта хвиля, 2013. 224 с.

258. Ланченко Є. О. Розвиток земельно-орендних відносин у аграрній сфері. *Економічний розвиток держави, регіонів і підприємств: проблеми та перспективи*: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Ніжин, 12 квітня 2019 р.: зб. наук. праць. Ніжин, 2019. С. 167-170.

259. Агрохімічне обстеження сільськогосподарських угідь. Інтернет-сторінка ДУ «Інститут охорони ґрунтів України». URL: <http://www.ioгу.gov.ua/pasportizaciya/ahrohimichne-obstezhennya-silskohospodarskyh-uhid> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

260. Напрями діяльності ННЦ «Інститут ґрунтознавства та агрохімії імені О. Н. Соколовського». URL: <http://issar.com.ua/uk/napryamy-diyalnosti> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

261. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обігу земель сільськогосподарського призначення». URL:

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66948 (дата звернення: 25.08.2021 р.).

262. Механізми управління земельними відносинами в контексті забезпечення сталого розвитку: монографія / Ібатуллін Ш. І., Степаненко О. В., Сакаль О. В. і ін. Київ: ДУ ІЕПСР НАН, 2012. 52 с.

263. Васильківський Д. М. Войнаренко М. П., Нижник В. М. Кластерна політика як чинник підвищення ефективності функціонування соціально-економічних систем. *Вісник економічної науки України*. 2017. № 1. С. 25-30.

264. Єдина комплексна стратегія розвитку сільського господарства та сільських територій на 2015-2020 рр. URL: <http://minagro.gov.ua/node/16025> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

265. Програми розвитку АПК. Вебсторінка Мінагрополітики України. URL: <http://minagro.gov.ua/apk> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

266. Проєкт Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2021 року. URL: <http://minagro.gov.ua/apk?nid=24198> (дата звернення: 25.08.2021 р.).

267. Ланченко Є. О. Агрокластери й соціально-трудова відносинами в об'єднаних територіальних громадах. *Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації*: III Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 15 квітня 2020 р.: матеріали конф. К., 2020. С. 198-200.

268. Ланченко Є. О. Розвиток соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки. *Теоретичні та практичні засади забезпечення сталого агровиробництва та соціально-економічного розвитку сільських територій в умовах інноваційної економіки*: Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 20 травня 2021 р.: матеріали конф. Харків, 2021. С. 84-86.

Додатки

Додаток А

Основні напрями й результати досліджень розвитку соціально-трудових відносин в економіці в цілому та аграрній сфері

Учені	Проблематика досліджень (предмет, напрями, результати)
<i>1</i>	<i>2</i>
<i>У цілому в економіці</i>	
Ф. Тейлор, Г. Форд, А. Файоль, Дж. Данлоп, П. М. Керженцев, О. К. Гастев, С. Г. Струмлілн, Л. І. Абалкін, Г. Е. Слезінгер, М. Мескон	Дослідження СТВ у рамках виробничо-технічних і виробничо-економічних відносин і менеджменту в підприємствах. Загальні питання НОП: організація та умови праці, режими праці й відпочинку, продуктивність праці тощо.
М. В. Птуха, Е. М. Лібанова, В. В. Онікієнко, О. В. Макарова, Т. А. Заяць, В. Л. Жаховська, А. Сен, Дж. Кейнс, В. В. Пациорковський, С. П. Калініна, І. Л. Петрова, В. А. Савченко, Ю. М. Маршавін, А. Маршалл, Л. А. Лутай, О. В. Чернявська, І. С. Кравченко	Проблематика демографічних процесів і рівня життя населення; розвитку СТВ і їх модернізація, формування соціального капіталу в суспільстві, розселення міського й сільського населення; формування, регулювання і сегментація ринку праці, управління персоналом
Л. В. Шаульська, Й. І. Радецький, С. М. Злупко, О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, О. В. Захарова, Я. О. Побурко, Я. С. Ларіна	Дослідження проблемних питань формування трудового потенціалу й людського капіталу, механізмів їх збереження, регулювання та розвитку, теоретичні й практичні засади оцінки рівня та якості життя населення
А. М. Колот, О. А. Грیشнова, Л. П. Червінська, О. О. Герасименко, В. М. Петюх, О. Ю. Березіна, В. М. Шаповал, Т. А. Костишина, О. А. Дороніна, О. В. Мраморнова	Сучасний розвиток СТС і СТВ, обґрунтування напрямів людського розвитку й соціальної відповідальності людини, бізнесу, держави, громадських організацій, удосконалення мотиваційного механізму працівників тощо
В. І. Павлов, А. М. Колосок, О. В. Мірошніченко, О. М. Петрос, В. І. Жуков, В. А. Скуратівський, В. В. Дружиніна	Розвиток соціального партнерства на регіональному рівні, напрями розвитку ринку праці України. Розробка рекомендацій оцінки стану й розвитку СТВ в країні та на регіональному рівні
С. В. Мельник, В. М. Гончаров, М. В. Рябоконт, А. Є. Пожидаєв, О. В. Жадан, Т. М. Кір'ян, Р. Й. Лечига, М. І. Приступа, Ю. Д. Петров, О. О. Фоміна, І. І. Моторна, В. В. Довбня, В. І. Надрага, В. М. Нижник	Механізм регулювання СТВ у перехідному й постреформованому періодах економіки України. Обґрунтовано законодавчо-нормативне, фінансово-матеріальне, методично-інформаційне, інституційне та кадрове забезпечення реалізації соціальної політики
О. Є. Костюченко, Н. О. Мельничук, Л. В. Беззубко, О. М. Вольська, І. М. Новак, О. Д. Шемяков, В. М. Лавров	Удосконалення державного й договірною регулювання СТВ у галузях економіки (банківський сектор, юридичний напрям досліджень, державне управління та ін.)
П. Самуельсон, Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, Ю. М. Куліков, Л. С. Лісогор, М. В. Семикіна, З. В. Бевз, В. І. Гостеніна, О. М. Кінько, О. В. Тужилкіна, М. Д. Ведерніков	Питання мотивації, оплати й конкурентоспроможності праці, розвитку ринку праці, корпоративної культури й гармонізації СТВ, соціалізації сфери праці
Ю. І. Саєнко, Г. І. Мімандусова, В. І. Жуков, Ю. О. Привалов, Р. Дарендорф	Соціологічні дослідження стану розвитку СТВ, аналіз діяльності суб'єктів СТВ та зарубіжний досвід їх регулювання, соціальний конфлікт

Продовження додатка А

1	2
Ю. В. Борисова, В. А. Плаксов, Я. О. Побурко, М. І. Магура	Методологічні й методичні аспекти дослідження розвитку соціальних процесів у суспільстві, трудових процесів на виробництві
У. Є. Гузар, П. В. Журавльов, С. А. Карташов	Формування довідниково-інформаційних видань із питань економіки праці й розвитку СТВ
<i>В аграрній</i>	<i>сфері України</i>
О. А. Бугуцький, М. К. Орлатий, О. Г. Булавка, Н. І. Дишлюк, М. Й. Малік, С. І. Михайлов, М. І. Яцків; М. Б. Махсма	Особливості аграрної праці та її мотивації, удосконалення механізму функціонування ринку робочої сили в аграрному секторі економіки. Соціальний розвиток села та підвищення рівня життя сільського населення
К. І. Якуба, В. В. Россоха, В. Ф. Крисько, І. В. Хлівна, С. Д. Лучик, І. В. Думенко	Формування, використання й відтворення трудового потенціалу в аграрній сфері та на селі, соціально-економічний механізм його розвитку
В. К. Терещенко, Л. О. Шепотько, І. В. Прокопа, О. Л. Попова, А. В. Лісовий, М. П. Талавира, В. А. Ткачук, М. М. Тимошенко, Х. М. Притула	Удосконалення системи управління соціально-економічним розвитком сільських територій, поживлення сільської економіки, розвитку соціальної сфери, зайнятості сільського населення
О. В. Шкільов, О. Д. Балан, О. Ю. Єрмаков, В. С. Дієсперов, М. А. Хвесик, М. М. Ільчук, В. П. Горьовий, В. К. Збарський, В. В. Вітвіцький, І. М. Демчак	Удосконалення організації праці й виробництва, аграрних і трудових відносин, підвищення ефективності використання трудових ресурсів у різних формах господарювання, нормування праці в сільськогосподарських підприємствах
О. М. Шпичак, І. В. Свиноус, С. М. Кваша, О. М. Могильний, А. Д. Діброва, В. К. Савчук, І. В. Охріменко	Аналітична оцінка й обґрунтування рекомендацій ефективного господарювання в аграрних формуваннях, їх державна підтримка й регулювання. Інформаційна система управління сільськогосподарським підприємством
Ю. О. Лупенко, В. П. Рябоконт, Л. А. Рарок, О. Г. Шпикуляк, О. О. Прутська, О. В. Ковальова	Розвиток соціальної інфраструктури сільських територій, взаємозалежність сільського й аграрного розвитку, інституційне забезпечення розвитку аграрної сфери, сільськогосподарських підприємств і малого підприємництва в сільській місцевості
І. Ф. Гнибіденко, О. В. Риковська, Л. О. Мармуль, І. А. Романюк, Л. В. Транченко	Проблеми соціального захисту й зайнятості в аграрному секторі економіки, формування й використання людського капіталу, розвитку ринку праці в сільській місцевості
І. Л. Загреба, Є. А. Ерфан, О. В. Ходаківська, Ш. І. Ібатуллін, М. І. Ібатуллін	Формування й регулювання земельно-орендних і майнових відносин у контексті СТВ у сільському господарстві в процесі реформування аграрних формувань і забезпечення їх розвитку
Т. В. Кузькіна, В. І. Шульга, І. В. Шепель, С. В. Шемавньов, А. Є. Величко	Дослідження розвитку СТВ у сільськогосподарських підприємствах, розробка напрямів їх державного регулювання та вдосконалення мотивації праці
М. М. Ігнатенко, О. П. Гоголя, І. П. Кудінова, В. В. Нагорний	Проблеми аграрного й сільського розвитку, соціальної відповідальності в аграрному секторі економіки

* Складено за даними дослідження [14-17 тощо].

Додаток Б

Таблиця Б.1

Електронна таблиця Ехсел для оперативного аналізу даних анкет працівників сільськогосподарського підприємства Фастівського району Київської області*

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q									
1																										
2	1	15	11	13	12	12	63	ч	с	38	5	7	с	3700	10000	0	8	2	ні	так	так	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу комунікаційна сфера в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я	
3	2	9	8	6	12	6	41	ч	с	46	35	5	р	3580	20000	100	3	2	ні	ні	ні	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
4	3	12	11	11	9	11	54	ж	в	5	5	10	с	4500	7500	0	2	3	так	так	так	так	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
5	4	9	12	12	11	12	56	ж	с	21	13	1	с	4500	7000	0	4	4	ні	так	так	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
6	5	12	11	12	11	12	58	ч	в	35	5	8	к	10000	10000	0	1	2	ні	ні	ні	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
7	6	15	10	13	12	12	62	ч	с	38	13	10	р	4000	10000	0	8	2	ні	ні	ні	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
8	7	11	11	10	11	12	55	ч	в	7	7	1	р	4650	15000	0	7	3	так	так	так	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
9	8	12	11	10	10	12	56	ч	с	15	15	1	р	3500	15000	0	7	3	ні	ні	так	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
10	9	14	13	9	10	10	56	ч	с	45	45	7	р	6000	10000	0	3	2	ні	ні	ні	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
11	10	15	9	8	8	6	46	ж	с	20	14	20	с	4000	10000	0	7	3	ні	ні	ні	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
12	11	13	12	8	10	11	54	ж	с	39	39	5	с	3000	9000	0	4	4	ні	ні	так	так	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
13	12	14	14	10	13	12	63	ч	в	40	40	2	к	5000	10500	0	5	4	ні	ні	ні	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
14	13	12	9	11	11	9	52	ч	ш	36	20	10	р	4000	15000	0	4	4	ні	ні	ні	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
15	14	14	9	12	7	7	44	ч	с	41	41	3	р	4000	10000	0	8	4	так	так	так	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
16	15	9	9	13	9	7	47	ч	с	28	28	1	к	4000	4500	0	8	2	так	так	так	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я
17	16	15	15	15	15	15	75	ч	с	30	5	19	к	3200	5200	0	0	4	так	так	так	ні	Як Ви оцінюєте роботу ліжковий працівник	Як Ви оцінюєте роботу медичного персоналу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я

Таблиця Б.2

**Електронна таблиця Excel для оперативного аналізу даних анкет працівників
сізькогосподарського підприємства Бобрівського району Чернігівської області***

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q														
№ тп працівника	Розом по квітню 1 "Заквіт робити"	Розом по квітню 2 "Організація праці"	Розом по квітню 3 "Стата праці"	Розом по квітню 4 "Професіоналізм"	Розом по квітню 5 "Трудова мотивація"	Розом по всіх критеріях outlook ЛТЖ	Вік	Стать	Освіта	Трудовий стаж загальний	Трудовий стаж у с.-г. підприємстві	Скільки працюєте це працювати в с.-г. підприємстві	До якої категорії працівників Ви відноситеся	Якити Ваш розмір невільничої м'ячної запарити "на руки"	Якити розмір м'ячної запарити, на Вашу думку, має бути	Якити розмір місячного доходу до зарплати	Скільки часу щодня Ви працюєте у власному домогосподарстві	Скільки членів у Вашій сім'ї (домогосподарстві)	Чи хотіли б Ви створити ФЛП	Чи хотіли б Ви займатися підприємництвом у іншій сфері	Чи хотіли б Ви змінити місце роботи як найкращий працівник	Як Ви оцінюєте роботу власного підприємства	Як Ви оцінюєте роботу місцевого підприємства	Як Ви оцінюєте роботу кооператива	Як Ви оцінюєте роботу кооператива	Як Ви оцінюєте роботу кооператива	Як Ви оцінюєте стан свого запов'язаного	Як співробітничав с.-г. підприємство із місцевою владою		
1																														
2	13	9	11	11	11	55	23	ж	в	2	2	5	р	8000	12000	2000	3	6	ні	так	так	д	д	д	д	д	д	д	д	
3	11	11	10	12	14	58	27	ж	в	7	5	5	с	7200	14000	1500	3,5	4	ні	так	так	д	д	д	д	д	д	д	д	
4	13	10	12	12	12	59	42	ж	с	15	10	5	с	7000	10000	1000	3	4	ні	ні	ні	п	п	п	п	п	п	п	п	
5	13	11	13	12	12	61	49	ч	с	19	7	5	с	8000	12000	0	4	5	так	ні	ні	з	з	з	з	з	з	з	з	
6	11	13	11	11	13	59	54	ч	ш	20	9	5	р	6500	10000	0	0	3	ні	ні	ні	д	д	д	д	д	д	д	д	
7	13	12	11	12	12	60	50	ж	с	18	7	4	с	9000	15000	0	0	2	ні	ні	ні	д	д	д	д	д	д	д	д	
8	13	12	11	9	13	58	28	ж	с	12	6	10	с	8500	15000	0	0	3	так	так	ні	з	з	з	з	з	з	з	з	
9	13	11	11	10	12	57	46	ч	с	25	16	10	с	4100	17500	5000	6	2	ні	ні	ні	п	п	п	п	п	п	п	п	п
10	9	10	7	13	13	52	22	ч	в	2	1	5	с	8000	12000	0	1,5	4	так	ні	ні	з	з	з	з	з	з	з	з	з
11	14	10	8	13	12	57	44	ж	в	22	10	10	с	7000	17500	0	4	5	так	так	так	п	п	п	п	п	п	п	п	п
12	13	12	14	12	13	64	44	ч	с	20	10	5	к	8000	25000	1000	3	5	так	ні	ні	п	п	п	п	п	п	п	п	п
13	12	13	10	13	12	60	23	ч	в	5	2	5	р	6000	12000	1000	3	5	так	так	ні	з	з	з	з	з	з	з	з	з
14	12	10	12	13	12	59	19	ч	с	2	1	10	с	10000	10500	4000	3	8	так	так	ні	з	з	з	з	з	з	з	з	з
15	14	12	11	9	10	51	35	ж	в	10	5	5	с	8000	15000	1000	2,5	4	так	ні	ні	з	з	з	з	з	з	з	з	з
16	13	14	12	15	11	65	55	ж	с	10	7	2	с	8000	16000	0	0	3	ні	так	ні	з	з	з	з	з	з	з	з	з
17	13	12	10	14	11	60	37	ч	с	15	8	5	с	7200	12000	0	0	5	так	так	ні	з	з	з	з	з	з	з	з	з
18	12	13	12	10	12	59	21	ч	с	3	3	0	р	6200	10000	1000	4	4	так	ні	ні	з	з	з	з	з	з	з	з	з
19	12	11	11	13	15	62	22	ж	в	9	4	1	с	9000	16000	0	4	2	так	так	ні	д	д	д	д	д	д	д	д	д
20	12	11	11	12	11	57	49	ч	ш	20	7	4,5	р	3500	10000	500	4	5	ні	ні	так	з	з	з	з	з	з	з	з	з
21	13	11	12	11	11	58	27	ж	ш	6	2	10	р	5000	10000	400	2	4	так	ні	ні	з	з	з	з	з	з	з	з	з
22	Сума	247	227	218	237	242	1171	717		242	122	112		144200	271500	18400	51	83												
23	Середнє	12,35	11,35	10,90	11,85	12,10	58,55	35,9		12,1	6,1	5,6		7210	13575	920	2,5	4,2												

* Складено за даними соціологічного дослідження.

Таблиця Б.3

**Електронна таблиця Excel для оперативного аналізу даних анкет працівників
сілськогосподарського підприємства Макарівського району Київської області***

	A	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ
1																												
2	№ т/п працівника	Разом по квітню 1 "Зміст роботи"	Разом по квітню 2 "Організація праці"	Разом по квітню 3 "Отримана праця"	Разом по квітню 4 "Професіоналізм"	Разом по квітню 5 "Трудова мотивація"	Разом по всіх критеріях оцінки ЛТЖ	Вік	Стать	Освіта	Трудова ставка загальна	Трудова ставка у с-г. підприємстві	Скільки працюєте це працювати в с-г. підприємстві	До якої категорії працівників Ви відноситеся	Якби Ваш розмір місячної зарплати, на руки	Якби розмір місячної зарплати, на валу думку, має бути	Якби розмір місячного доходу (допомоги) Ви маєте з домогосподарства	Скільки часу працює у власному домогосподарстві	Скільки членів у Вашій сім'ї (домогосподарстві)	Чи хотіли б Ви створити ФЛ	Чи хотіли б Ви займатися підприємством у інших сферах	Чи хотіли б Ви зміняти місце роботи як найкращий працівник	Як Ви оцінюєте роботу ліжков, дитячого садка в сілському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу медичного закладу в сілському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу комунальних еферн в сілському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної еферн в сілському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я	Як співробітничав с-г. підприємство із місцевою владою
3	1	15	13	15	14	15	72	42	ж	с	15	1	5	Р	10000	10000	2000	4	5	ні	ні	ні	д	д	д	д	д	д
4	2	12	12	14	13	12	63	25	ж	с	2	0	0	Р	8500	11000	0	0	1	так	так	так	з	з	з	з	з	д
5	3	13	14	14	15	7	63	16	ж	ш	0	0	0	Р	8500	11000	0	0	1	ні	ні	д	д	д	д	д	д	д
6	4	11	12	15	13	9	60	20	ж	с	3	3	0	Р	9000	11000	0	0	1	так	так	д	д	з	з	з	д	д
7	5	12	12	14	13	12	63	22	ж	ш	0	2	0	Р	10000	10000	0	0	2	ні	ні	д	д	д	д	д	д	д
8	6	13	12	12	11	11	59	30	ж	с	10	5	10	Р	8500	11000	0	0	4	ні	так	ні	д	з	з	з	д	д
9	7	12	12	15	15	12	66	34	ж	с	5	0	2	Р	9000	10000	0	4	1	так	так	д	д	д	д	з	д	д
9	Сума	88	87	99	94	78	446	189			35	11	17		63500	74000	2000	8	15									
10	Середнє	12,57	12,43	14,14	13,43	11,14	63,71	27,0			5,0	1,6	2,4		9071	10571	286	1,1	2,1									

* Складено за даними соціологічного дослідження.

Таблиця Б.4

Електронна таблиця Ехсел для оперативного аналізу даних анкет працівників сільськогосподарського підприємства Тетіївського району Київської області*

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1																	
2	1	14	11	12	13	8	58	7500	12000	3000	3	5	так	ні	ні	ні	ні
3	2	13	12	10	8	12	55	4200	8000	3000	4	3	так	так	ні	ні	ні
4	3	14	9	12	12	8	55	8500	15000	8000	5	4	так	ні	ні	ні	ні
5	4	11	10	11	8	9	49	10000	20000	3000	4	2	так	ні	ні	ні	ні
6	5	15	10	10	9	11	55	5000	8000	2000	4	3	ні	ні	ні	ні	ні
7	6	14	10	10	8	11	53	4000	10000	25000	3	3	ні	ні	ні	ні	ні
8	7	12	9	10	5	9	45	3700	8000	4500	6	2	ні	ні	ні	ні	ні
9	8	13	7	10	5	9	44	3600	5000	4000	5	3	ні	ні	ні	ні	ні
10	Сума	106	78	85	68	77	414	46500	86000	52500	34	25					
11	Середнє	15,14	11,14	12,14	9,71	11,00	59,14	5813	10750	6563	4,3	3,1					

* Складено за даними соціологічного дослідження.

Додаток В

Показники інвестування й розвитку соціально-грудових відносин у сільськогосподарських підприємствах у 2018 р. та їх стандартизація

Таблиця В.1
Показники інвестування й розвитку соціально-грудових відносин у сільськогосподарських підприємствах*

Область	Var2 ¹	Var3	Var4	Var5	Var6	Var7	Var8	Var9	Var10	NewVar
Вінницька	2351,1	30,1	146,0	17,7	8039	1486,5	2531,4	55,2	62,6	-12
Волинська	1362,0	39,0	230,0	11,3	6234	1480,5	1017,7	54,4	46,1	-4
Дніпропетровська	1257,5	32,8	103,0	30,1	6661	1249,7	1293,7	65,9	70,6	-10
Донецька	581,0	37,8	97,0	27,2	6534	841,3	642,0	49,8	43,1	-9
Житомирська	1501,8	10,1	101,0	17,2	7048	1452,2	1163,7	52,7	51,6	-11
Закарпатська	449,5	10,1	119,0	2,7	7063	701,0	279,6	48,7	57,3	-1
Запорізька	928,3	15,0	102,0	21,7	5859	680,5	674,9	54,9	59,4	-11
Івано-Франківська	1743,1	41,6	153,0	3,5	9979	1429,5	1112,0	46,7	52,7	-5
Київська	5891,3	38,5	120,0	84,5	8124	1126,0	2618,0	64,0	82,8	-12
Кіровоградська	1609,6	5,8	108,0	28,4	6503	984,3	1250,0	55,8	50,5	-10
Луганська	613,1	4,5	98,0	29,9	6797	959,7	518,3	39,8	41,2	-8
Львівська	1132,1	31,3	203,0	5,3	8925	1625,5	1121,7	50,4	54,7	-5
Миколаївська	1188,6	4,6	106,0	17,7	6263	996,2	928,8	54,6	58,6	-7
Одеська	1280,7	3,7	133,0	21,1	5417	884,1	924,4	48,5	65,5	-4
Полтавська	1887,1	17,7	105,0	33,9	7594	1018,9	1826,7	51,1	53	-13
Рівненська	1181,2	22,7	155,0	8,9	5945	1307,0	975,3	46,0	41,8	-2
Сумська	1559,7	9,6	132,0	17,6	7398	1393,7	1584,6	47,9	46,9	-15
Тернопільська	2656,8	13,6	160,0	11,2	8371	1464,6	1834,6	47,0	49,2	-9
Харківська	1235,3	15,3	103,0	16,4	6512	1099,5	1171,9	52,1	55,7	-11
Херсонська	1367,1	12,7	82,0	17,9	6501	977,7	1017,7	53,5	50,6	-7
Хмельницька	1993,1	15,5	129,0	16,0	7455	1427,3	1938,7	50,5	63,3	-13
Черкаська	2644,2	37,8	127,0	23,3	7913	1334,0	2896,0	50,7	60,9	-13
Чернівецька	866,4	26,8	83,0	4,2	5116	1084,3	831,1	44,0	72,1	-4
Чернігівська	1904,1	11,0	147,0	25,2	7912	1152,5	1443,7	51,3	45,8	-21

¹ Var2 – інвестиції, грн/га; Var3 – тваринницька продукція у валовому виробництві, % (диверсифікація виробництва продукції); Var4 – внесено міндобрив на 1 га, кг (інтенсифікація виробництва продукції); Var5 – працівників серед зайнятих у с/г, %; Var6 – заробітна плата, грн; Var7 – продуктивність праці, тис. грн; Var8 – виробництво продукції на 100 га, тис. грн (ефективність використання земельних ресурсів); Var9 – споживання м'яса на 1 особу в рік, кг; Var10 – споживання плодів на 1 особу в рік, кг; NewVar1 – природний приріст сільського населення на 1000 осіб, осіб (демографічна ситуація в сільській місцевості).

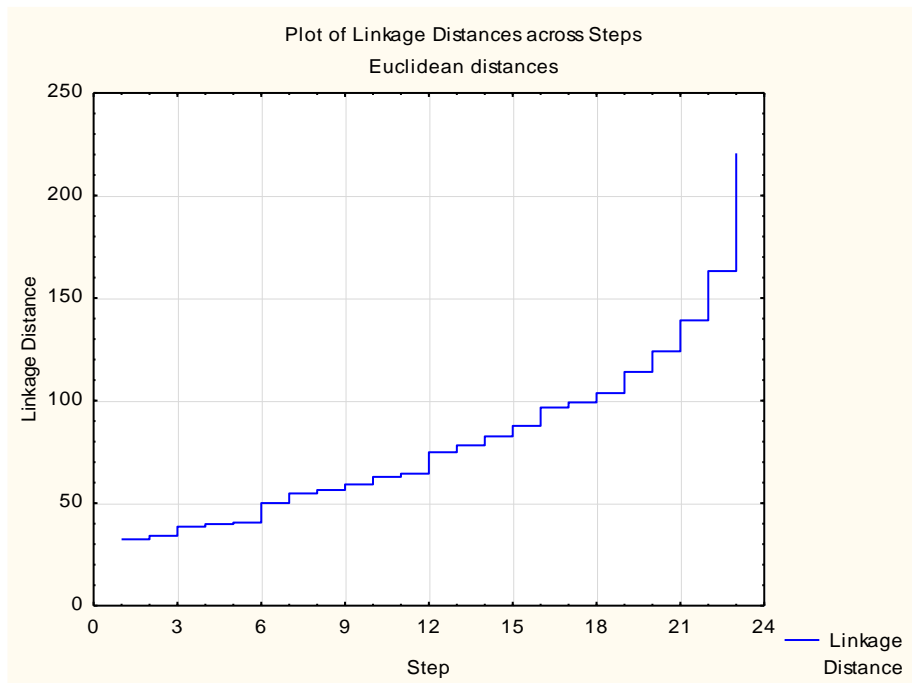
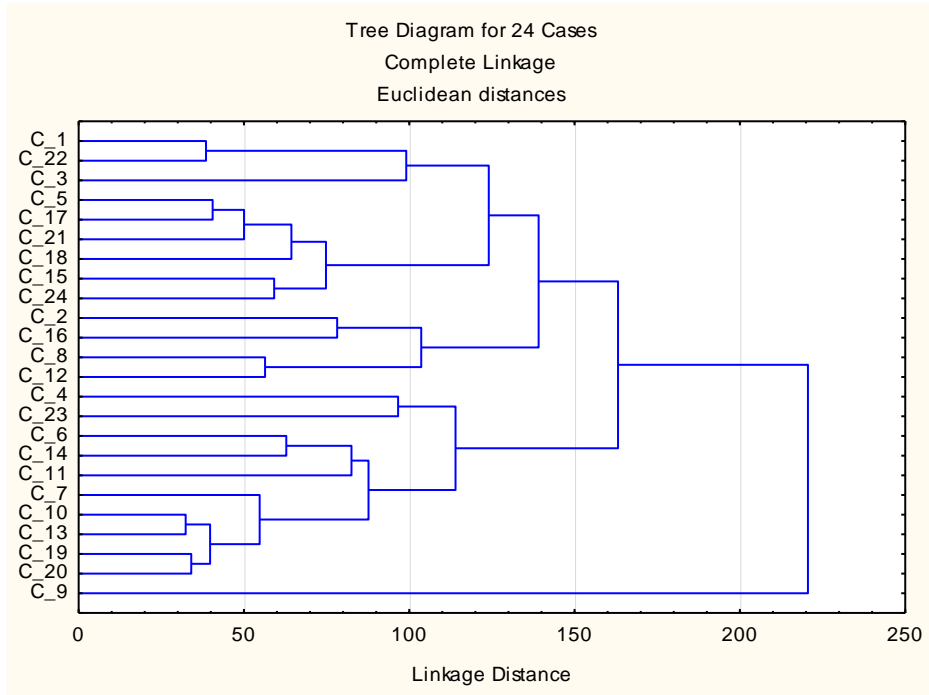
* Складено й розраховано за даними Держстату України.

**Стандартизація показників інвестування й розвитку соціально-трудових відносин
у сільськогосподарських підприємствах за 100-бальною шкалою**

Область	Cases	Var2	Var3	Var4	Var5	Var6	Var7	Var8	Var9	Var10	NewVar
Вінницька	C_1	35	70	43	18	60	85	86	59	51	45
Волинська	C_2	17	93	100	10	23	85	28	56	12	87
Дніпропетровська	C_3	15	77	14	33	32	60	39	100	71	53
Донецька	C_4	2	90	10	30	29	17	14	38	5	58
Житомирська	C_5	19	17	13	18	40	82	34	49	25	48
Закарпатська	C_6	0	17	25	0	40	2	0	34	39	100
Запорізька	C_7	9	30	14	23	15	0	15	58	44	51
Івано-Франківська	C_8	24	100	48	1	100	79	32	26	28	81
Київська	C_9	100	92	26	100	62	47	89	93	100	43
Кіровоградська	C_10	21	6	18	31	29	32	37	61	22	52
Луганська	C_11	3	2	11	33	35	30	9	0	0	62
Львівська	C_12	13	73	82	3	78	100	32	41	32	79
Миколаївська	C_13	14	2	16	18	24	33	25	57	42	67
Одеська	C_14	15	0	34	22	6	22	25	33	58	82
Полтавська	C_15	26	37	16	38	51	36	59	43	28	39
Рівненська	C_16	13	50	49	8	17	66	27	24	1	97
Сумська	C_17	20	16	34	18	47	75	50	31	14	28
Тернопільська	C_18	41	26	53	10	67	83	59	28	19	57
Харківська	C_19	14	31	14	17	29	44	34	47	35	48
Херсонська	C_20	17	24	0	19	28	31	28	52	23	71
Хмельницька	C_21	28	31	32	16	48	79	63	41	53	38
Черкаська	C_22	40	90	30	25	58	69	100	42	47	36
Чернівецька	C_23	8	61	1	2	0	43	21	16	74	86
Чернігівська	C_24	27	19	44	27	57	50	44	44	11	0

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Отримані дані за допомогою програми *StatSoft Statistica 12*



Variable	Analysis of Variance (Spreadsheet1)					
	Between SS	df	Within SS	df	F	signif. p
Var2	2459,67	1	6619,29	22	8,17501	0,009119
Var3	11719,21	1	14366,62	22	17,94595	0,000339
Var4	4291,80	1	9061,16	22	10,42027	0,003868
Var5	78,40	1	8984,93	22	0,19197	0,665557
Var6	4687,23	1	7858,40	22	13,12213	0,001508
Var7	8468,10	1	9855,73	22	18,90252	0,000258
Var8	5244,10	1	9575,73	22	12,04818	0,002170
Var9	1243,23	1	9551,73	22	2,86345	0,104730
Var10	1786,68	1	12255,82	22	3,20720	0,087086
NewVar	14,40	1	12910,93	22	0,02454	0,876954

Cluster Number	Euclidean Distances between Clusters (Spreadsheet1)				
	Distances below diagonal		Squared distances above diagonal		
	No. 1	No. 2			
No. 1	0,00000	710,9833			
No. 2	26,66427	0,0000			

Case No.	Members of Cluster Number 1 (Spreadsheet1) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 15 cases				
	Distance				
C_4	23,42101				
C_5	15,89036				
C_6	21,65172				
C_7	15,98448				
C_10	11,31416				
C_11	19,36897				
C_13	11,28200				
C_14	17,85600				
C_15	15,52880				
C_16	22,12518				
C_17	19,43357				
C_19	6,14249				
C_20	8,89627				
C_23	24,94935				
C_24	24,15030				

Case No.	Members of Cluster Number 2 (Spreadsheet1) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 9 cases				
	Distance				
C_1	10,48020				
C_2	28,25875				
C_3	23,98312				
C_8	23,40895				
C_9	41,63267				
C_12	21,36355				
C_18	19,83659				
C_21	16,77965				
C_22	17,38394				

Продовження додатка В

Spreadsheet1													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Var1	Var2	Var3	Var4	Var5	Var6	Var7	Var8	Var9	Var10	NewVar	CASE_NO	CLUSTER	DISTANCE
C_1	Вінницька	35	70	43	18	60	85	59	51	45	1	2	10,48
C_2	Волинська	17	93	100	10	23	85	28	56	87	2	2	28,26
C_3	Дніпропетровська	15	77	14	33	32	60	39	100	53	3	2	23,98
C_4	Донецька	2	90	10	30	29	17	14	38	58	4	1	23,42
C_5	Житомирська	19	17	13	18	40	82	34	49	48	5	1	15,89
C_6	Закарпатська	0	17	25	0	40	2	0	34	100	6	1	21,65
C_7	Запорізька	9	30	14	23	15	0	15	58	51	7	1	15,98
C_8	І.-Франківська	24	100	48	1	100	79	32	26	81	8	2	23,41
C_9	Кілівська	100	92	26	100	62	47	89	93	43	9	2	41,63
C_10	Кіровоградська	21	6	18	31	29	32	37	61	52	10	1	11,31
C_11	Луганська	3	2	11	33	35	30	9	0	62	11	1	19,37
C_12	Львівська	13	73	82	3	78	100	32	41	79	12	2	21,36
C_13	Миколаївська	14	2	16	18	24	33	25	57	67	13	1	11,28
C_14	Одеська	15	0	34	22	6	22	25	33	82	14	1	17,86
C_15	Полтавська	26	37	16	38	51	36	59	43	39	15	1	15,53
C_16	Рівненська	13	50	49	8	17	66	27	24	97	16	1	22,13
C_17	Сумська	20	16	34	18	47	75	50	31	28	17	1	19,43
C_18	Тернопільська	41	26	53	10	67	83	59	28	57	18	2	19,84
C_19	Харківська	14	31	14	17	29	44	34	47	48	19	1	6,14
C_20	Херсонська	17	24	0	19	28	31	28	52	71	20	1	8,90
C_21	Хмельницька	28	31	32	16	48	79	63	41	38	21	2	16,78
C_22	Черкаська	40	90	30	25	58	69	100	42	36	22	2	17,38
C_23	Чернівецька	8	61	1	2	0	43	21	16	86	23	1	24,95
C_24	Чернігівська	27	19	44	27	57	50	44	44	0	24	1	24,15

Наукове видання

Ланченко Євгеній Олександрович,

доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки
Національного університету біоресурсів і природокористування України

**РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ**

Монографія

Віддруковано з оригінал-макета замовника

Підписано до друку 05.01.2022 р.
Формат 60×84 1/16. Тираж 300 пр. Ум. друк. арк. 18,9. Зам. № 5.
Видавець і виготовлювач ТОВ «ЦП «КОМПРИНТ»
03150, Київ, вул. Предславинська, 28
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єкта видавничої справи ДК № 4131 від 04.08.2011 р.
email: komprint@ukr.net