

Є. О. Ланченко

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
У АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

Монографія

**Київ
ЦП “Компринт”
2019**

УДК 331.1:338.432(081)

ББК 65.24

Л 22

Рекомендовано до друку вченою радою Національного університету біоресурсів і природокористування України (протокол № 5 від 28 грудня 2018 р.)

Рецензенти:

Ткачук В. А., доктор економічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи, міжнародної діяльності та розвитку (Національний університет біоресурсів і природокористування України);

Шпичак О. М., доктор економічних наук, професор, академік НААН України, заслужений діяч науки і техніки України, головний науковий співробітник, (Національний науковий центр “Інститут аграрної економіки” НААН України);

Охріменко І. В., доктор економічних наук, професор, проректор з навчальної та наукової роботи (Київський кооперативний інститут бізнесу і права)

Ланченко Є. О.

Л 22 Формування системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки: монографія. К.: ЦП “Компринт”, 2019. 556 с.

ISBN 978-966-929-909-3

У монографії викладено результати досліджень проблем розвитку соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки, зайнятості населення в сільському господарстві, організації та оплати праці, ефективності виробництва продукції в сільськогосподарських підприємствах у контексті соціально-економічного розвитку сільських територій тощо. Наукове видання складається із п'яти розділів, у яких розглядаються теоретичні, методологічні, методичні й прикладні засади формування системи соціально-трудових відносин і її розвитку в аграрному секторі економіки.

Монографія адресована для працівників органів державної та місцевої влади, спеціалістів і керівників сільськогосподарських підприємств, профспілкових організацій у аграрній сфері. Вона буде корисною для наукових працівників, докторантів, аспірантів, викладачів і студентів аграрних ЗВО та тих, хто займається соціально-трудовою проблематикою розвитку аграрного сектора економіки й сільських територій.

УДК 331.1:338.432(081)

ББК 65.24

ISBN 978-966-929-909-3

© Ланченко Є. О., 2019

ЗМІСТ

	<i>Стор.</i>
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	6
ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ ТА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ	14
1.1. Теоретичні аспекти формування соціально-трудових відносин у ринкових умовах господарювання.....	14
1.2. Етапи розвитку соціально-трудових відносин в Україні та формування їх системи.....	34
1.3. Формування ефективної системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки та особливості її розвитку.....	51
1.4. Регулювання соціально-трудових відносин у сільському господарстві.....	78
1.5. Теоретико-методичні засади соціального партнерства в аграрному секторі економіки та сільських громадах.....	96
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У АГРАРНІЙ СФЕРІ	110
2.1. Формування методології дослідження соціально-трудових відносин у аграрній сфері	110
2.2. Напрями економічного аналізу розвитку соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки.....	127
2.3. Методичні аспекти моніторингу системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки.....	147
2.4. Якість трудового життя як критерій стану розвитку соціально- трудових відносин у сільськогосподарських підприємствах.....	164

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ.....	190
3.1. Стан колективно-договірного регулювання соціально-трудо­вих відносин у сільському господарстві.....	190
3.2. Формування й використання трудових ресурсів і стан ринку праці в аграрному секторі економіки.....	209
3.3. Соціально-економічна оцінка трудової активності в сільському господарстві.....	227
3.4. Економічний аналіз організації та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.....	243
3.5. Аналіз даних моніторингу розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки.....	265

РОЗДІЛ 4. ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ.....	275
4.1. Соціально-трудо­ві аспекти раціонального використання земельних ресурсів у сільському господарстві.....	275
4.2. Удосконалення мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах до підвищення ефективності виробництва продукції.....	293
4.3. Забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрному й інших секторах економіки.....	315
4.4. Напрями удосконалення мотивації праці в системі управління розвитком сільських територій до підвищення рівня життя на селі..	330
4.5. Ефективність виробництва продукції скотарства, свинарства й плідівництва в сільськогосподарських підприємствах.....	345

РОЗДІЛ 5. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ Й РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ.....	367
5.1. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці в аграрній сфері.....	367
5.2. Інвестиційно-відтворювальні процеси в сільськогосподарських підприємствах: соціально-трудова аспекти.....	387
5.3. Соціально-економічні засади розвитку фермерських господарств і сільськогосподарських кооперативів.....	403
5.4. Поліпшення якості вищої аграрної освіти як напрям формування трудового потенціалу в аграрній сфері.....	423
ВИСНОВКИ.....	449
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	467
ДОДАТКИ.....	505

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АПК	–	агропромисловий комплекс;
АСЕ	–	аграрний сектор економіки (у таблицях і на рисунках);
АТ	–	акціонерне товариство;
АТО	–	адміністративно-територіальна одиниця;
ВВП	–	валовий внутрішній продукт;
ВНЗ	–	вищий навчальний заклад;
ВПК	–	військово-промисловий комплекс;
ВРХ	–	велика рогата худоба;
ДГ	–	дослідне господарство;
ДП	–	державне підприємство;
ДСП	–	державне сільськогосподарське підприємство;
ЗВО	–	заклад вищої освіти;
ЗМІ	–	засоби масової інформації;
ЄС	–	Європейський Союз;
ЄСВ	–	єдиний соціальний внесок;
ЄТС	–	Єдина тарифна сітка;
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);
МЗП	–	мінімальна заробітна плата;
МОП	–	Міжнародна організація праці;
НААН України	–	Національна академія аграрних наук України;
НДГ	–	навчально-дослідне господарство;
НДІ	–	науково-дослідний інститут;
НДР	–	науково-дослідна робота;

НОП	–	наукова організація праці;
НТП	–	науково-технічний прогрес;
НУБіП України	–	Національний університет біоресурсів і природокористування України;
ОДА	–	облдержадміністрація;
ОСГ	–	особисте селянське господарство;
ОТГ	–	об'єднана територіальна громада;
ПМ	–	прожитковий мінімум;
ПП	–	приватне підприємство;
р/г	–	рибне господарство (у таблицях і на рисунках);
РДА	–	райдержадміністрація;
СВК	–	сільськогосподарський виробничий кооператив;
СГП	–	сільськогосподарське підприємство;
с/г	–	сільське господарство (у таблицях і на рисунках);
с.-г.	–	сільськогосподарський (у таблицях і на рисунках);
СОК	–	сільськогосподарський обслуговуючий кооператив;
СОТ	–	Світова організація торгівлі;
СР	–	сільська (селищна) рада;
СТВ	–	соціально-трудова відносина;
СТС	–	соціально-трудова сфера;
ТОВ	–	товариство з обмеженою відповідальністю;
ТНК	–	транснаціональна компанія;
ФГ	–	фермерське господарство;
ФОП	–	фізична особа – підприємець.

ВСТУП

Світовий досвід економічного розвитку свідчить, що від стану розвитку СТВ і їх регулювання значною мірою залежить ефективність господарської діяльності підприємств, розвиток галузей економіки, регіональних адміністративно-територіальних утворень, населених пунктів, рівень і якість життя населення, добробут кожної людини та її родини, зрештою, забезпечення соціальної злагоди в суспільстві.

Моніторинг, своєчасна оцінка стану та обґрунтування тактичних і стратегічних напрямів розвитку системи СТВ і заходів їх регулювання в одному з найважливіших секторів національної економіки – сільському господарстві на всіх рівнях управління має забезпечити поступальний розвиток сільських територій України. Тому формування ефективної системи СТВ у аграрному секторі економіки має бути одним із головних завдань державної аграрної та соціальної політики, управління соціально-економічним розвитком села.

Процес становлення соціально орієнтованої ринкової економіки, формування відповідного конкурентного середовища в нашій країні всебічно вплинули на розвиток СТВ у аграрному секторі економіки й на селі. Виникли ряд соціально-економічних проблем розвитку сільських територій, що потребують уваги персоналу державних органів управління, практиків і учених, зокрема: підвищення рівня зайнятості сільського населення; удосконалення мотиваційного механізму в аграрних формуваннях; поліпшення соціального захисту працівників галузі; формування й використання трудового потенціалу в аграрному секторі економіки; розвиток соціального партнерства на селі тощо.

У післявоєнний період і до початку 1990-х років сільське господарство України мало стрімкий соціально-економічний розвиток. Було сформовано потужний сектор аграрної економіки, харчову й переробну промисловість, що забезпечувало високий рівень зайнятості сільського населення та розвиток соціальної інфраструктури сільських територій. Провідними суб'єктами у

соціально-економічному розвитку села виступали колективні агроформування. Унаслідок трансформації до ринкової економіки реформовані сільськогосподарські підприємства нині займаються виробництвом агропродовольчої продукції, намагаючись досягти переважно свої економічні цілі: отримання максимального прибутку, підвищення показників норми прибутку, капіталовіддачі, рівня рентабельності продукції, продуктивності праці тощо.

Сучасний період розвитку аграрної економіки характеризується появою нових форм господарювання – ФГ, ОСГ, великотоварні підприємства (агрохолдингові компанії). Значна частина працездатного сільського населення втратила робочі місця в суспільному секторі сільського господарства й відповідний “соціальний пакет” унаслідок зменшення виробництва в трудомістких галузях виробництва (овочівництво, плідівництво, виноградарство, ягідництво, скотарство, свинарство тощо). Нераціональне використання наявних трудових ресурсів сільських територій у суспільному секторі аграрної економіки України та активна інтеграція в світовий ринок праці призвело до загострення соціальної ситуації на селі.

Стан розвитку аграрних СТВ має вагомий вплив на рівень життя сільського населення, формування прийняттого середовища життєдіяльності на селі. Рівень доходів працівників сільськогосподарських підприємств, розвиток галузей соціальної й виробничої інфраструктур, демографічна ситуація на селі значною мірою залежать від розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки (формування виробничих відносин, регулювання питань зайнятості, організація праці та управління її мотивацією, соціальний розвиток і відповідальність, підтримка сільської молоді, соціальний діалог і державно-приватне партнерство на селі тощо).

На нинішньому етапі розвитку аграрної сфери в умовах міжнародної інтеграції економіки України та внутрішньої політичної, економічної, фінансової нестабільності формування дієвої та ефективної системи СТВ і їх регулювання в сільському господарстві матиме важливе значення для

активізації соціально-економічного розвитку сільських територій. Вона має забезпечити поліпшення якості трудового життя працівників аграрних формувань, збільшення формальної раціональної зайнятості населення в галузі, ефективності виробництва сільськогосподарської продукції і, насамкінець, рівня життя на селі.

Таким чином, довгоочікуване завершення аграрних перетворень на селі значною мірою залежить від формування й розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки, направленої на підвищення якості трудового життя працівників, ефективний розвиток агроформувань і досягнення соціальної злагоди на селі. Адже реформування сільського господарства неможливе без активізації й мотивації трудової діяльності сільського працездатного населення в цій стратегічно важливій сфері матеріального виробництва України.

Питання розвитку праці, використання й відтворення трудового потенціалу в економіці, формування складових елементів системи СТВ, їх розвитку й регулювання, зокрема соціально-трудова проблеми сучасного розвитку сільського господарства в складних геополітичних і фінансово-економічних умовах розвитку знаходяться в полі зору багатьох учених-економістів і практиків, державних службовців, політичних і громадських діячів минулого й сучасного періодів.

Питання функціонування системи СТВ, регулювання ринку праці на загальнодержавному й регіональному рівнях, у промисловості, сфері послуг тощо привертають увагу багатьох вчених-економістів України, проте на рівні галузі сільського господарства й сільських громад – значно менше. Наукова спрямованість наших досліджень полягає в обґрунтуванні основоположних засад формування сукупності елементів системи СТВ у аграрному секторі економіки та її ефективне функціонування в ракурсі забезпечення соціально-економічного розвитку сільських територій.

Все вищенаведене підтверджує актуальність проведення ґрунтовних наукових економічних досліджень по цій темі. Практична значимість результатів дослідження полягає в можливості вирішити проблеми розвитку

СТВ у сільському господарстві й на селі, зокрема при розробці напрямів розвитку аграрного сектора економіки України й відповідних заходів аграрної та соціальної політики країни, регіонів, населених пунктів, сільських і селищних територіальних громад.

Необхідність вирішення наведених проблемних питань теоретичного, методологічного й методичного, прикладного характеру щодо формування системи СТВ і її розвитку в соціально важливому секторі української економіки – сільському господарстві на сучасному складному етапі її розвитку визначили актуальність теми дослідження, його мету, завдання та структурну побудову.

Метою роботи є обґрунтування теоретичних і методичних засад формування системи СТВ у аграрному секторі економіки, розробка практичних рекомендацій її розвитку для поліпшення якості трудового життя, підвищення ефективності виробництва сільськогосподарської продукції та забезпечення соціально-економічних умов розвитку сільських територій.

Монографія складається із п'яти розділів, у яких послідовно розглядаються теоретичні, методологічні, методичні й прикладні аспекти формування ефективної системи соціально-трудова відносин і їх регулювання в аграрному секторі економіки.

У розділі 1 *“Теоретичні засади формування системи соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки та їх регулювання”* наведено результати аналізу теоретичних підходів різних вчених до визначення поняття “СТВ”, узагальнення, уточнення й доповнення категоріально-понятійного апарату проблематики СТВ у аграрному секторі економіки в контексті соціально-економічного розвитку сільських територій. Визначено п'ять етапів розвитку СТВ в Україні та сформовано схематичну модель ефективної системи СТВ у аграрному секторі економіки. Обґрунтовано важливість колективно-договірного регулювання СТВ у аграрному й сільському розвитку та забезпечення соціального партнерства для досягнення соціальної злагоди на селі.

Розділ 2 “Методологічні аспекти дослідження розвитку соціально-трудових відносин у аграрній сфері” присвячений викладу методологічних і методичних засад дослідження розвитку СТВ у аграрній сфері. Розкрито суть соціального, економічного й громадсько-політичного напрямів економічного аналізу розвитку аграрних СТВ, відповідної методики та необхідність організації постійного оперативного моніторингу системи СТВ у аграрному секторі економіки. У роботі акцентовано увагу на оцінці якості трудового життя у сільськогосподарських підприємствах, подано розроблену відповідну методику такої оцінки та сценарії розвитку аграрних СТВ.

У розділі 3 *“Економічний аналіз функціонування системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки”* представлено результати комплексного аналізу колективно-договірного регулювання СТВ у галузі на макро-, мезо- й мікрорівні. Визначено першочергові заходи поліпшення трудового потенціалу сільських територій і кон’юнктури ринку праці в аграрному секторі економіки. Подано методичні аспекти й оцінку трудової активності в сільському господарстві й на селі, розрахунок і аналіз даних моніторингу СТВ у аграрному секторі економіки. Обґрунтовано напрями удосконалення організації та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах для забезпечення виконання функцій заробітної плати.

Розділ 4 “Формування ефективної системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки” присвячений викладу напрямів раціонального використання земельних і трудових ресурсів, оптимізації площ землекористування в сільськогосподарських підприємствах. Обґрунтовано практичні заходи колективно-договірного регулювання СТВ і організації оплати праці управлінського й виробничого персоналу підприємств для підвищення ефективності господарської діяльності, а також напрями удосконалення мотивації праці в системі управління розвитком сільських територій. Наведено методичний і практичний підходи до визначення напрямів збільшення раціональної зайнятості населення в аграрному секторі економіки,

зокрема в трудомістких видах виробництва продукції, забезпечення їх ефективного розвитку.

У розділі 5 *“Стратегічні напрями розвитку й регулювання соціально-трудових відносин у аграрній сфері”* наведено обґрунтовані стратегічні напрями розвитку ринку праці на селі, забезпечення раціональної зайнятості в аграрному й інших секторах економіки, збільшення доходів населення, а також державного й місцевих бюджетів. Визначено соціально-трудові аспекти розвитку інвестиційно-відтворювальних процесів у сільськогосподарських підприємствах. Доведено важливість розвитку та напрямів збільшення робочих місць у ДСП, ФГ, СОК і СВК для забезпечення продовольчої безпеки країни, зайнятості сільського населення й посилення його мотивації праці в галузі. Обґрунтовано напрями підтримки високої якості трудового потенціалу в аграрній сфері.

Монографія адресована для працівників органів державної та місцевої влади, спеціалістів і керівників сільськогосподарських підприємств, профспілкових організацій у аграрній сфері. Наукове видання буде корисним для наукових працівників, докторантів, аспірантів, викладачів і студентів аграрних ЗВО та тих, хто займається соціально-трудою проблематикою розвитку аграрного сектора економіки й сільських територій.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У АГРАРНОМУ СЕКТОРІ
ЕКОНОМІКИ ТА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ

1.1. Теоретичні аспекти формування соціально-трудо­вих відносин у ринкових умовах господарювання

СТВ охоплюють сферу прикладання трудових фізичних і розумових сил населення. Вони впливають на формування суспільного становища, способу й укладу життя людей, розвиток особистості, соціальних спільнот і виступають неодмінною складовою розвитку економіки окремої країни, її регіонів, галузей, підприємств, домогосподарств, світової економіки.

СТВ мають свої особливості формування, функціонування й регулювання, що пов'язано з визначальною роллю праці як головного фактора виробництва в будь-якому секторі економіки. Праця визначає місце людини в суспільстві, служить однією з найважливіших форм самовираження, самореалізації й самовдосконалення. Трудова діяльність залишається основною передумовою, яка визначає матеріальне й духовне багатство людини й суспільства в цілому.

Формуються СТВ з об'єктивних причин, оскільки в трудову діяльність люди вступають для отримання винагороди й відповідних засобів підтримки життєдіяльності себе й членів своїх родин, формується певний соціально-психологічний клімат у трудових колективах і суспільстві. Таким чином формуються СТВ у найзагальнішому вигляді – всередині суспільства функціонують тісні зв'язки між працівниками, роботодавцями й державою з приводу організації праці, розподілу, обміну й споживання результатів трудової

й господарської діяльності. Люди так чи інакше працюють “один на одного”, тому їх праця, зв’язки й трудові відносини, що виникають при цьому, набувають суспільної, тобто соціальної форми.

Засновник класичної політичної економії, теорії трудової вартості У. Петті (Англія, XVII ст.) зазначав, що “праця – батько й найбільш активний принцип багатства, земля – його мати”, що стало відомим влучним висловом на віки. До проблеми визначення вартості він підходив із позиції пропорційного обміну, що визначається затратами праці на виробництво товарів і залежить від її продуктивності в різних галузях економіки [1, с. 59-60].

Із поступальним розвитком економіки й громадянського суспільства змінювалися ставлення до праці й понятійний апарат розвитку СТВ. У багатьох наукових публікаціях (монографіях, авторефератах дисертацій), які є відображенням сучасного погляду широкого кола науковців, економічну категорію “СТВ” сформульовано наступним чином (у хронології):

– система суспільних відносин, що охоплює всі фази відтворення трудового потенціалу: формування, розподіл, перерозподіл та використання ресурсів людської праці, систему найму й пропозицію праці, механізми погодження ціни й умов праці між роботодавцями й найманими працівниками, систему соціального захисту економічно активного населення [2];

– зріз соціальних відносин у сфері трудової діяльності, яка є об’єктивно незалежною від усвідомлення суб’єктами цих відносин її соціального значення, та діяльності пов’язаної з трудовою. Їх умовно можна поділити на дві підсистеми: спрямовану на виробництво матеріальних благ; спрямовану на розвиток, самореалізацію та самоствердження людини [3];

– об’єктивно існуючі економічні, психологічні, правові взаємозв’язки й взаємозалежності індивідів і соціальних груп за участю держави, які обумовлені трудовою діяльністю й спрямовані на регулювання якості трудового життя [4; 5, с. 10];

– відносини між людьми в процесі їх економічної життєдіяльності, пов’язані з процесом формування, функціонування та відтворення здатності

людей до активної трудової діяльності, а також мотиваційні механізми високопродуктивної праці та система соціального захисту населення [6];

– комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому [7, с. 14-15; 8, с. 12];

– комплекс взаємовідносин між найманими працівниками й роботодавцями (суб'єктами й органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої й виконавчої влади), що пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, ефективної роботи підприємств [9, с. 7-8];

– сукупність виробничих і соціальних відносин у суспільстві, що характеризують взаємодію суб'єктів ринку праці в країні й регулюють рівень та якість життя населення [10];

– відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу праці, її умов, оплати та соціального захисту, які регулюються системою договорів на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях з метою забезпечення ефективності праці та безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників заради соціальної стабільності й злагоди у суспільстві [11];

– історично визначений тип соціально-економічних відносин, які виникають у трудовій та суміжних з нею сферах життєдіяльності суспільства між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави, а також їх представників з приводу збалансування їх інтересів, недопущення конфронтації та досягнення соціальної злагоди [12];

– взаємодія між найманими працівниками й роботодавцями з приводу працевлаштування, праці, її умов, оплати, соціального захисту, освітньо-професійного розвитку, яка за участю держави та на засадах колективно-

договірного регулювання набуває цивілізованих форм, підкріплюється соціальними гарантіями, спрямовується на забезпечення ефективності праці та безконфліктної збалансованості інтересів [13; 14, с. 21];

– сукупність взаємодії працівників як безпосередніх, так і опосередкованих у колективному трудовому процесі, які складаються в процесі живої праці, безпосередньої діяльності працівників, формування й зміни соціальних відношень між ними [15, с. 10];

– система процесів у СТС, серед яких ефективна взаємодія держави, роботодавців та найманих працівників відіграє ключову роль у забезпеченні як тривалої соціально-економічної стабільності на виробничому рівні, так і соціальної безпеки в суспільстві [16, с. 26];

– комплекс соціально-економічних відносин між роботодавцями й найманими працівниками з приводу відчуження й привласнення результатів найманої праці, її умов, оплати та соціального захисту, які регулюються системою формальних і неформальних правил на різних економічних рівнях із метою безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і працівників [17].

Усі зазначені поняття більшою чи меншою мірою розкривають зміст СТВ як відносин між людьми на стадіях виробництва, обміну, розподілу й споживання продукції в галузях матеріальної й нематеріальної сфер, взаємне спілкування працівників, їх формальні й неформальні відносини в процесі трудової діяльності в інтересах досягнення кращих результатів для кожної сторони цих відносин: працівник (економічно активного населення), роботодавець (власники підприємств) і держава (органи державної та місцевої влади, громади).

Так, для працівника – це може бути високий рівень заробітної плати, доходу, стабільність і гарантованість робочого місяця, можливість кар'єрного й професійного росту, поліпшення умов праці та її полегшення внаслідок механізації, автоматизації, електрифікації, роботизації технологічних процесів, формування соціального пакета тощо. Для роботодавця – збільшення

виробництва продукції, продуктивності праці, рентабельності й ефективності виробництва, забезпеченість трудовими ресурсами (кадрами) та ін. Для держави – досягнення високого рівня раціональної зайнятості населення, зменшення безробіття, формування трудового потенціалу країни, надходження податків із доходів населення й підприємств до державного й місцевих бюджетів, розвиток економіки, забезпечення соціальної злагоди та уникнення суспільних потрясінь (страйків, трудових спорів і конфліктів, бунтів, мітингів, повстань і т.ін.).

Проведемо теоретичний аналіз тлумачення складових дефініцій терміна “СТВ”. Так, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови видавництва 2009 р. [18] складові дефініції терміна “СТВ” визначено так:

1) “Соціальний” – пов’язаний із життям і стосунками людей у суспільстві; суспільний, громадський; породжений умовами суспільного життя, певного середовища, ладу; існуючий і здійснюваний у суспільстві; зумовлений поділом суспільства на класи.

2) “Трудовий” – пов’язаний із трудом, працею; який виявляється в праці; сповнений праці, який супроводжує працю, викликаний працею; здобутий, зароблений працею, одержаний за працю; який ґрунтується на праці, на застосуванні праці.

3) “Відносини” – стосунки, зв’язки, взаємини між ким-небудь; ставлення, прояв почуттів.

Ю.І. Саєнко зазначає, що соціальні відносини – це відносини між соціальними групами (спільнотами) та окремими індивідами з приводу формування їх суспільного становища, способу й укладу життя, формування й розвитку особистості, соціальних спільнот. Вони проявляються в становищі окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв’язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку та результати діяльності інших, а також для оцінки власного положення, що впливає на формування інтересів і поведінку цих груп. Трудові відносини – це візерунки взаємних відносин між роботодавцями, працівниками (та їх

організованими представництвами, наприклад, профспілками і організаціями роботодавців), а також державою (урядом) [19, с. 106].

У словнику російських авторів наведено поняття: “социальные отношения – отношения, специфика которых в том, что они соединяют людей в социальные общности разных уровней, видов и типов на базе одинаковых условий их жизни; отношения между социальными субъектами по поводу их равенства и социальной справедливости в распределении жизненных благ, условий становления и развития личности, удовлетворения материальных, социальных и духовных потребностей. Трудовые отношения – совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между действующими лицами по поводу отношений занятости [20].

В.І. Павлов і А.М. Колосок, акцентуючи увагу на розвитку соціального партнерства на регіональному рівні, роблять наступний висновок: трудові відносини – це проста організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними. СТВ передбачають включення в систему їх реалізації процесів соціального захисту та соціальних гарантій для найманих працівників з боку як роботодавців, так і держави. Умови та правила такої взаємодії закріплюються угодами про соціальне партнерство на рівні підприємства, галузі, держави [21, с. 7].

На офіційному сайті Міністерства праці США міститься інформація, з якої можна зрозуміти суть трудових відносин (англ. labor relations), які більшою мірою зводяться до їх урегулювання за допомогою колективно-договірного процесу завдяки співробітництву працівників і роботодавців на всіх рівнях управління економікою. На федеральному рівні цим займаються Національна рада з питань трудових відносин і Федеральна служба з посередництва та примирення [22].

Безпосередньо співробітництвом та узгодженням інтересів сторін трудових відносин у підприємствах, організаціях, установах шляхом проведення колективних переговорів і укладанням трудових угод займається

спеціалізована категорія працівників підрозділів HRM (англ. human resources management – управління персоналом). Трудові відносини стосуються організації, планування, оплати праці та управління її продуктивністю, медичного страхування, соціальних пільг, профспілкової діяльності тощо. Це підтверджується наведеною інформацією на сайтах багатьох американських вишів та переліком обов'язків таких працівників [23].

На довідкових сайтах закордону подано подібне трактування [24]: трудові відносини характеризуються як відносини щодо роботи, які пов'язані з питаннями досягнення соціальної справедливості, визначають вид роботи, тип і розмір винагороди, робочий час, міру фізичного та психологічного навантаження, а також ступінь свободи й автономії, пов'язаної з роботою. Трудові відносини є підґрунтям розвитку виробничих відносин, у яких приймають участь профспілкові організації.

У Німеччині підходять до трактування суті трудових відносин як до складової частини виробничих відносин між виробничими факторами капіталу та праці. Це колективна організація праці та зайнятості відповідно до цілей сторін трудових відносин, яка відбувається у формі колективних переговорів, лобіювання інтересів, укладання контрактів (угод). У ФРН нині відбуваються процеси децентралізації розвитку трудових відносин, збільшується кількість колективних договорів у великих компаніях, малих і середніх підприємствах тощо [25].

У цій країні трудові відносини зводяться до діалогу між роботодавцями та працівниками щодо гігієни й безпеки праці, трудового розпорядку часу, правил найму та звільнення. Тут забезпечується автономія колективних переговорів і укладання відповідних трудових договорів. Ураховуються при цьому поточні тенденції розвитку економіки, проблеми й потреби сторін трудових відносин, обговорюються можливі зміни й напрями реформ в рамках існуючої системи соціального партнерства [26].

У розвинених країнах Європи й Північної Америки зі сформованою соціально орієнтованою ринковою економікою при трактуванні трудових

відносин закладаються крім суто економічної складової їх регулювання (залучення робочої сили як фактора виробництва продукції) й соціальні аспекти, зокрема щодо соціального, пенсійного й медичного страхування, надання пільг і субсидій, об'єднання в профспілкові організації для відстоювання своїх інтересів, розвитку соціального партнерства тощо.

Саме терміни “трудові відносини” (labor relations) і “економіка праці” (labor economics) вживаються в економічному лексиконі країн Заходу. У вітчизняній економічній літературі термін “трудові відносини” вживався довгий час у радянську епоху як один із проявів виробничих (технократичних) відносин. Термін “СТВ” в Україні й країнах – колишніх республіках СРСР почали вживати вчені, практики й державні службовці в 1990-х роках.

У Великій Радянській енциклопедії наведено, що “производственные отношения – это совокупность материальных экономических отношений между людьми в процессе общественного производства и движения общественного продукта от производства к потреблению. В процессе труда складываются отношения, обусловленные потребностями технологии и организации производства, например, отношения между рабочими различных специальностей, между организаторами и исполнителями, связанные с разделением труда внутри производственного коллектива или в масштабах общества – это производственно-технические отношения” [27].

У радянський період у багатьох виданнях економічного характеру вживався термін “виробничі відносини”, “економічні відносини”, у рамках яких формувалися відносини між людьми в процесі праці. Вони розглядалися в невідривній єдності з розвитком продуктивних сил, економіки підприємств, галузей, регіонів без належного глибокого дослідження сутності явищ і процесів, що відбувалися в соціальній сфері. Держава повністю регулювала й контролювала розподіл і споживання матеріальних благ населенням країни, соціальне й пенсійне страхування та розвиток медичної сфери.

На підтвердження зазначеного можна навести визначення з колективної монографії Л.І. Абалкіна й ін. (1986 р.): “производственные отношения – это

отношения между людьми (классами, социальными группами и т.д.) в процессе производства, распределения, обмена и потребления, складывающиеся независимо от их воли и сознания. ... Не менее важным условием, усиливающим роль производственных отношений, является все большее подчинение экономического процесса социальному развитию общества.

Речь идет о том, что необходимость дальнейшего повышения благосостояния, улучшения условий труда и жизни советских людей, преодоления социально-классовых различий, все более полного осуществления принципа социальной справедливости превратилась ныне в непосредственные причины повышения эффективности общественного производства, придания его развитию более высокого динамизма. Далі в книзі зазначається, що “отношения между людьми, складывающиеся в процессе организации труда и производства, относятся, естественно, к производственным, или экономическим, отношениям” [28, с. 9-42, 90].

У часи СРСР вчені-економісти використовували поняття “виробничі відносини”, “індустріальні відносини”, “економічні відносини”, що є більш ширшими поняттям порівняно з поняттям “трудові відносини” чи “СТВ”. Останнє притаманне для країн із перехідною або “молодою” ринковою економікою і є складовою частиною вищезазначених понять, оскільки зачіпає процес формування й використання одного з головних факторів будь-якого виробництва – “праця”. Зокрема це стосується формування й використання трудового потенціалу, відтворення робочої сили, поліпшення якості трудового життя працівників, соціального захисту населення тощо.

Ринковий механізм на відміну від планової економіки господарювання (коли держава є ключовим суб'єктом регулювання СТВ) передбачає наявність багатьох суб'єктів регулювання СТВ: працівники і їх колективи, професійні спілки, громадські об'єднання й територіальні громади, роботодавці та їх спілки, державні та місцеві органи влади, міжнародні інституції тощо.

У економічній енциклопедії Російської Федерації [29] виробничі відносини трактуються наступним чином. “Производственные отношения – это

объективно складывающиеся отношения между людьми в процессе производства, распределения, обмена и потребления жизненных благ. ... Они составляют экономическую структуру общества, реальный базис, на котором выстраиваются юридическая и политическая надстройка и которому соответствуют определенные формы общественного сознания.

В производственных отношениях выделяются две стороны. Первая – это производственно-технические отношения, которые непосредственно определяются материальными производительными силами; они обусловлены потребностями технологии и организации производства, например отношения между рабочими различных специальностей, между организаторами и исполнителями, связанные с технологическим разделением труда внутри предприятия или в масштабах общества. ... Вторая сторона – это производственно-экономические отношения; они выражают отношения людей к средствам производства, т.е. отношения собственности”.

Отже, можна стверджувати, що в період адміністративно-планової економіки питання, пов'язані із розвитком СТС, розглядалися в рамках розвитку виробничих або індустріальних відносин, оскільки першочерговим завданням в економіці на той час було збільшення виробництва продукції, виконання й перевиконання п'ятирічних планів, тобто акцент економічної політики було спрямовано на розвиток підприємств, галузей металургії, машинобудування, формування господарських комплексів (ВПК, АПК тощо).

Питання ж розвитку трудових відносин були на другому плані та вважали, що держава їх достатньо регулює та подбає про матеріальний добробут і соціальний захист усіх членів соціалістичного суспільства. Із переходом до ринкового механізму регулювання економіки й відповідним послабленням державного втручання у господарську діяльність підприємств актуалізувалися питання, пов'язані з розвитком СТВ на державному, регіональному, галузевому, виробничому та місцевому (сільському, селищному, міському) рівнях управління економікою.

Сучасне вживання терміна “СТВ” замість терміна “виробничі відносини”, “трудові відносини” (відносини, що формуються суто в процесі застосування праці), “індустріальні відносини” є цілком обґрунтованим, оскільки практика свідчить, що трудові відносини практично не існують без соціальної складової їх розвитку. Розширився предмет регулювання цих відносин, який виходить за межі виробничої сфери, зокрема питань розвитку трудового потенціалу, зменшення безробіття населення, регулювання ринку праці, функціонування системи соціального захисту й пенсійного страхування, вирішення трудових спорів і конфліктів, укладання колективних трудових угод на національному (макрорівень), галузевому й регіональному рівнях (мезорівні), на рівні підприємств і організацій (мікрорівень) тощо. Вирішення цих питань розширило предмет консультацій, переговорів, соціального діалогу й компромісу між сторонами СТВ для забезпечення соціально-економічного розвитку країни тощо.

Як зазначають М.В. Семикіна та інші вчені, в умовах ринкової трансформації економіки, на тлі кризових явищ, появи безробіття, падіння рівня життя, знецінення оплати праці й доходів, проблеми СТВ в Україні, як і в інших країнах СНД, набули гострого характеру, що обумовило пошуки прийнятних методів їх регулювання. Вітчизняна наука про працю в 1990-ті роки поступово звільняється від ідеологічного “нашарування”, у науковий обіг входить категорія “СТВ”. “Насиченість трудових відносин соціальним змістом була завжди неоднаковою, міра “соціальності” залежить від “повороту” до людини, захисту її інтересів. Прийняття до наукового обігу нової категорії можна розцінити як факт визнання загальносвітового процесу “соціалізації”, пріоритетності людського розвитку [14, с. 19].

Ми поділяємо думку А.М. Колота, що формуванню сучасного погляду на сутність і всю систему СТВ перешкоджають стереотипи про базис і надбудову, структуру виробничих відносин, форми їх виразу, які мають місце в економічній теорії за радянських часів і нині. Щодо трудових відносин, то в економічній теорії до останнього часу вони глибоко не досліджувалися й

розглядалися лише як одна з форм вираження виробничих відносин. Переважали політекономічні штампи радянської доби про безпосередньо суспільний характер праці, відносини взаємодопомоги й співробітництва тощо [7, с. 10-11].

Ми також вважаємо, що термін “СТВ” є актуальнішим на сьогодні для вживання в економічному лексиконі, ніж термін “трудові відносини”, “виробничі відносини”. Зважаючи на швидкі темпи глобалізації економіки України, трудові міграції її населення, формування соціально орієнтованої ринкової економіки як у більшості країн світу, складову означення “соціально-” (з філологічної точки зору) у терміні “СТВ” виправдано й зручно вживати на першому місці для того, щоб надати більший акцент і увагу вчених, практиків, державних службовців тощо на дослідженні та поліпшенні, у першу чергу, соціальних питань розвитку країни, регіонів, галузей економіки, підприємств, населених пунктів, а також і світової економіки.

В.М. Гончаров і інші вчені також зазначають, що виробничі відносини є сукупністю трудових і майнових відносин. Трудові відносини – важливий елемент виробничих відносин. Вони виникають між учасниками трудового процесу на основі поділу й кооперації праці у зв’язку з необхідністю обміну діяльністю та її продуктами для створення споживної вартості. З усіх різноманітних видів соціально-економічної поведінки трудова й професійна є найважливішими у формуванні СТВ. Вони формуються між учасниками трудового процесу й відтворюються завдяки трудовій поведінці працівників, їх вчинкам, що здійснюються під впливом потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, трудової ситуації [12, с. 10-11].

У багатьох книгах довідникового й навчально-методичного характеру визначення терміна “СТВ” практично нічим не відрізняється від їх трактувань у наукових публікаціях (монографіях, авторефератах дисертацій), що наведено вище, і подано так:

– відносини між найманими працівниками та роботодавцями, а також державою чи місцевим самоврядуванням щодо вирішення питань у сфері праці.

... Вони відбуваються як у трудовій, так і в соціальній сфері. У свою чергу межі обох сфер теж є досить умовними, оскільки носії відносин і дій у них часто є одними й тими самими особами чи групами [30];

– відносини, які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили й спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств [31];

– комплекс взаємовідносин між найманими працівниками й роботодавцями (суб'єктами й органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили й спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств [32, с. 14; 33, с. 138; 34, с. 29];

– сукупність економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни [35, с. 57];

– взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин, яка виникає в процесі трудової діяльності й спрямована на регулювання умов і якості трудового життя [36, с. 157; 37, с. 516; 38, с. 83];

– складну динамічну систему, що ґрунтується на певних принципах, реалізується на різних рівнях, які виокремлюються за характером предмета цих відносин. ...є сферою не класового протистояння, а взаємних погоджень, компромісів, угод і договорів між покупцями й продавцями трудових послуг на ринку праці за участю держави [39, с. 32];

– комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави, націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, трудового колективу та суспільства в цілому [40, с. 20, 137; 37, с. 579; 41, с. 44; 42, с. 41];

– частина різноманітних соціальних зв'язків між робочими групами й підрозділами організації, а також між окремими працівниками всередині них, які безпосередньо стосуються трудової діяльності [43, с. 60].

У багатьох вищенаведених поняттях “СТВ”, на нашу думку, потрібно скорегувати або доповнити їх трактування щодо забезпечення (досягнення, регулювання) високого рівня та якості життя, які залежать від багатьох факторів (розвиток медицини, політична ситуація, свобода слова, НТП, культурний розвиток тощо), завдяки поліпшенню саме якості трудового життя, що можливо лише в процесі застосування праці.

У економічній енциклопедії зазначається про суть економічних відносин як сукупність суспільних відносин між людьми у процесі виробництва матеріальних і духовних благ та їх привласнення в усіх сферах суспільного відтворення (виробництво, розподіл, обмін, споживання). Відносини в промисловості – теорія та практика взаємовідносин між адміністрацією підприємства та найманою робочою силою. Основними формами таких відносин є регулювання оплати праці й зайнятості, порядок прийняття й перегляду колективних договорів тощо [44], що по суті є ототожненням із поняттям “СТВ”.

Ми поділяємо думки вчених трудового напрямку, зокрема О.В. Жадана, що СТВ є важливою складовою економічних відносин [5, с. 12]. Отже, *“СТВ” по відношенню до поняття “економічні відносини” є вузьким поняттям, оскільки охоплює не всі елементи економіки як системи, а її складові – питання розвитку СТС, а саме: формування й використання трудового потенціалу; зайнятість населення; організація, продуктивність і мотивація праці; соціальний захист і якість трудового життя населення; розвиток виробничої й соціальної інфраструктур; соціальна справедливість і злагода в державі тощо.*

На підтвердження вищезазначеного вже в передмові монографії А.М. Колот зазначає, що СТВ є ключовим елементом будь-якої економічної системи, оскільки економічно активне населення не може виробляти чи

надавати послуги, не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці. Ці відносини є провідною складовою всієї системи суспільних відносин і, без перебільшення, утворюють свого роду “ядро” всієї парадигми соціально-економічного розвитку, оскільки саме від їх характеру та змісту безпосередньо залежить продуктивність праці, якість трудового життя, соціальний мир у суспільстві [7, с. 3].

На основі вищезазначеного огляду публікацій можна навести узагальнене авторське визначення терміна “СТВ”, яке відповідає проблематиці сучасного розвитку економіки України та її СТС в умовах глобалізації й доповнює понятійний апарат: “СТВ – це відносини між працівниками, роботодавцями й державою щодо розвитку та регулювання питань, пов'язаних із: забезпеченням зайнятості й соціального захисту населення; удосконаленням організації та мотивації праці; підвищенням продуктивності праці й ефективності виробництва; формуванням, використанням і відтворенням трудового потенціалу; забезпеченням поступального розвитку суспільства завдяки застосуванню різних інструментів і заходів суб'єктів цих відносин, дотримуючись умов сталого розвитку на мікро- (підприємство, організація), мезо- (галузь, регіон, область, район, ОТГ, населений пункт), макро- й мегарівні (світовий або міждержавний рівень) економіки”.

У даному визначенні СТВ ми хочемо вийти за межі господарської діяльності підприємства чи галузі й акцентувати важливість таких стосунків між сторонами СТВ для досягнення, у першу чергу, суспільних соціально-економічних інтересів. Адже вони є ключовими в усьому комплексі суспільних відносин (економічні, виробничі, політичні, міжнародні, релігійні, міжетнічні, культурні тощо).

До головних цілей сучасного розвитку суспільства можна віднести: забезпечення максимального рівня зайнятості населення, досягнення інтересів не тільки найманих працівників, а й усього економічно активного населення

(зайняте й безробітне населення); поліпшення рівня життя населення, зокрема за рахунок його складової характеристики – якості трудового життя (рівень заробітної плати, стабільність робочого місця, змістовність праці, отримання досвіду й просування по службі, стан умов праці, відносини в трудовому колективі тощо) та дотримання соціальних, економічних і екологічних принципів сталого розвитку.

Останній аргумент є особливо актуальним, враховуючи відомі багатьом ученим світу підсумки й резолюцію проведення міжнародної конференції в 1992 р. в м. Ріо-де-Жанейро (Бразилія) та інших міжнародних заходів, які обґрунтовують необхідність сталого розвитку економіки й забезпечення можливості наступним поколінням людства задовольнити потреби в засобах і умовах життєдіяльності.

Останній міжнародний форум представників 195 країн світу, який відбувся в грудні 2015 р. у м. Париж (Франція), був присвячений ключовому напрямку сталого розвитку – поліпшення екологічної рівноваги у світі. Глобальна кліматична угода передбачає формування фонду в розмірі 100 млрд дол. США на рік і до 2020 р. вони будуть виділятися на програми скорочення викидів парникових газів. Гроші планується призначати для країн, що розвиваються (Україна входить до цієї категорії) переважно на програми розвитку альтернативної енергетики.

*Таким чином, з 1990-х років у публікаціях вчених дедалі частіше використовується економічна категорія “СТВ”. Узагальнивши теоретичні аспекти СТВ і не зазіхаючи на викладення повного їх змісту, спробуємо навести й вужче визначення цього поняття: **“СТВ – це складова частина суспільних відносин, які виникають у процесі виробництва, обміну, розподілу й споживання та спрямовані на поліпшення якості трудового життя, підвищення ефективності економічної діяльності й досягнення соціальної злагоди в суспільстві”.***

Як відомо, визначення поняття має бути максимально точно висвітлювати зміст відповідного явища і/або процесу. У даному випадку ми

подаємо головні характеристики розвитку СТВ на сучасному етапі формування соціально орієнтованої ринкової економіки України. Можна деталізувати й доповнити деякі твердження з нього, зокрема:

– відносини між роботодавцями, працівниками й державою передбачають залучення до цього процесу і їх представницьких організацій (профспілки, спілки роботодавців, органи державної влади тощо), громадських організацій, міжнародних інституцій: ООН, МОП, МВФ, ЄС, СОТ і ін.);

– СТВ формуються в процесі організації й мотивації праці: мається на увазі, що вони виникають у процесі планування, організації й регулювання виробництва, застосування тих чи інших форм і систем оплати праці, реалізації соціальних програм і забезпечення соціального захисту працівників та ін.;

– кожний учасник СТВ переслідує свою головну мету: роботодавець – економічну ефективність виробництва за рахунок, наприклад, збільшення продуктивності праці, отримання певних пільгових умов господарювання від держави; працівник – поліпшення матеріального добробуту, життєвого середовища для себе й своєї родини, соціальний захист, розвиток соціальної інфраструктури; держава – досягнення соціальної справедливості й громадянської злагоди, формування середнього класу в країні, забезпечення миру, уникнення трудових конфліктів, страйків, бунтів у суспільстві тощо.

Спробуємо охопити основні економічні категорії соціально-трудової проблематики розвитку економіки й схематично відобразити формування понятійного апарату розвитку СТВ у сучасних ринкових умовах, що й використовуватимемо в подальших дослідженнях (рис. 1.1).

У відомій багатьом економічній енциклопедії (українські видання 2000-2002 рр., 3 томи) [44-46] серед наведених категорій соціально-трудової проблематики можна зустріти такі: “праця”, “трудова діяльність”, “економічні відносини”, “відносини у промисловості”, “зайнятість”, “трудові ресурси”, “трудова мотивація”, “риннок праці”, “трудова мотивація”, “колективний договір”, “рівень життя” та ін. Проте визначення терміна “СТВ” відсутнє. Теж

саме можна відмітити й про зарубіжні енциклопедичні видання, наприклад Росії [29].

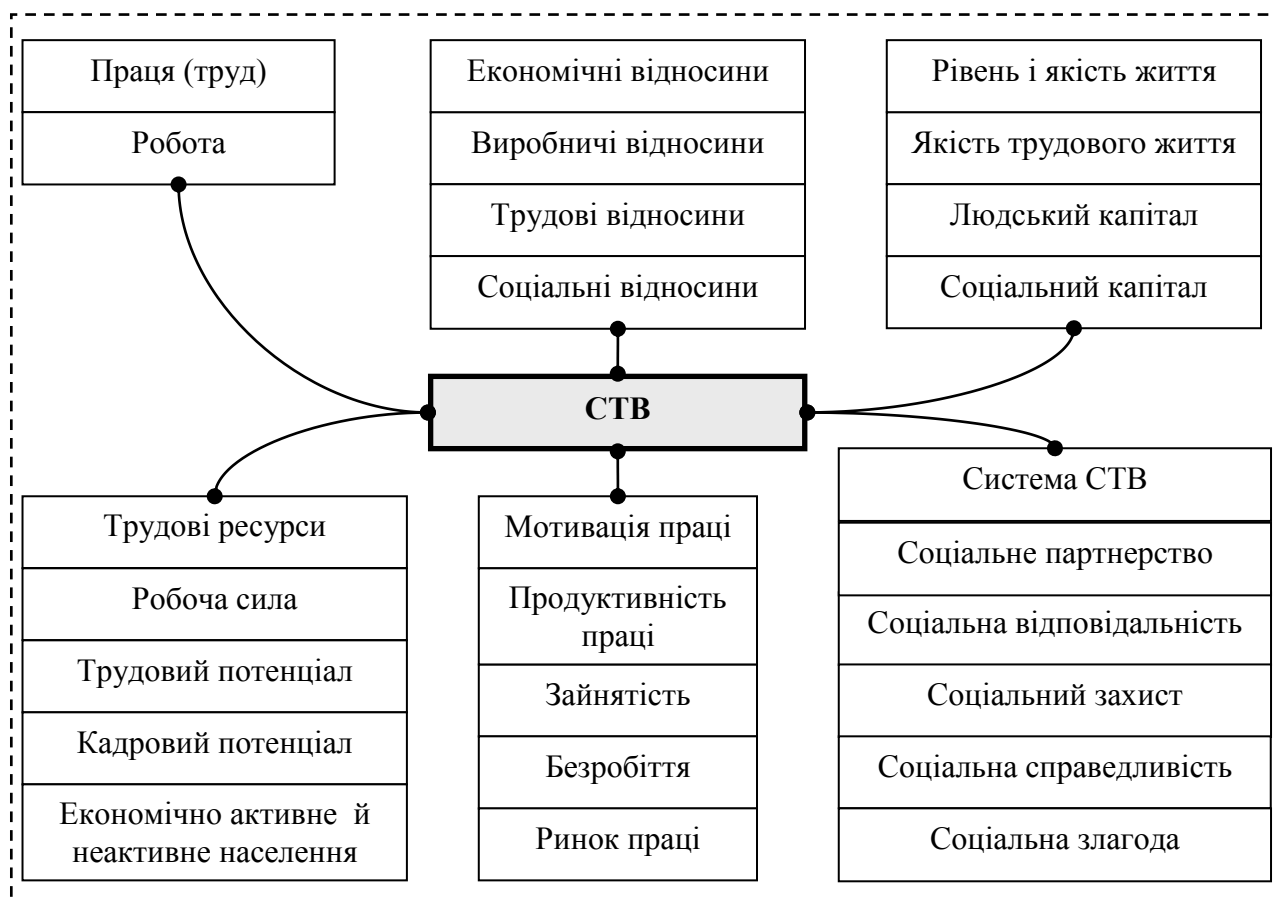


Рис. 1.1. Економічні категорії понятійного апарату розвитку соціально-трудова відносин у ринкових умовах господарювання
Розробка автора.

Наведемо деякі поняття із вищезазначеного переліку. Праця – діяльність людини, спрямована на створення життєвих благ, надання послуг, організацію функціонування господарства й суспільства та управління ними; особлива форма взаємодії між людиною й природою, обміну діяльністю та її результатами між людьми. Праця є найзагальнішим способом “входження” людей у ділові, економічні, моральні взаємини із суспільством, колективами, окремими особами. Крім матеріальних благ, вона приносить людині моральне задоволення, формує й підтримує почуття людської гідності, задоволення життям [46].

Подібне визначення терміна “праця” подано в Економічному словнику-довіднику за редакцією С.В. Мочерного як процес свідомої доцільної діяльності людей, у якій вони видозмінюють зовнішню природу, опосередковують, регулюють і контролюють обмін речовин між собою і водночас змінюють власну природу. У процесі праці створюються матеріальні й духовні блага для задоволення особистих, колективних і суспільних потреб [47].

Згідно з тлумаченням слова “праця” [18], термін “труд” є його синонімом і використовується з філологічного погляду як означення від слова “праця” (наприклад, трудовий кодекс, трудова діяльність, трудове право, трудові відносини і т.ін.). На підтвердження цього можна навести визначення з відомого багатьом тлумачного словника В. Даля: “Труд – работа, занятие, упражнение, дело; все что требует усилий, старания и заботы; всякое напряжение телесных или умственных сил; все что утомляет. Работа – труд, занятие, дело, упражнение, деланье” [48].

Незважаючи на ототожнення в словнику В. Даля “труд” – “работа”, на наш погляд, дещо ширшим є поняття “робота” як дія за значенням дієслова “робити”, процес, дія, функціонування [18]. Робота може виконуватися людиною, твариною, машиною, роботом тощо, а процес праці притаманний тільки людині із застосуванням нею фізичних і розумових сил, має суспільну форму, що свідчить про соціальний характер праці й відповідний розвиток СТВ у суспільстві.

На підтвердження цього ще за радянських часів С.Г. Струмилін у своїй книзі “Проблемы экономики труда” (1982 р.) навів наступні визначення: “Труд – это всякая общественно полезная деятельность человека, это процесс, совершающийся между человеком и природой, в котором человек своей деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой. ... Работой в самом общем смысле этого слова мы можем называть объективный результат взаимодействия сил, независимо от того, будут ли это силы природы или человека... Этот результат можно

рассматривать с двух сторон: в количественной (механическая работа) и качественной (профессиональная работа)” [49, с. 13-16].

У даному ракурсі розглянутого питання варто звернутися до оригінальних поглядів і вчень С.А. Подолинського, який наприкінці ХІХ ст., досліджуючи економічні закони еволюції людського суспільства з позиції нової на той час науки – термодинаміки, зазначав, що праця – це таке використання механічної й психічної роботи, накопиченої в організмі людини, що має своїм результатом збільшення кількості перетвірної енергії на земній поверхні. ... Ступінь, до якого задовольняються потреби людей наявною кількістю збереженої енергії, залежить від кількох факторів: запас перетвірної енергії на земній поверхні, число людей, величина їхніх потреб, продуктивність праці.

Засобом задоволення потреб людського роду є людська праця. Безпосередньою метою всякої праці є задоволення потреб, під якою слід розуміти свідомість людини до прагнення до певного обміну енергією між організмом людини й зовнішньою природою. ... Приймаючи, що потреба є прагненням певної кількості енергії до взаємних обмінів організму й зовнішньої природи, праця є проявом енергії людського організму, за допомогою якого він добуває ті кількості енергії, яких без його втручання не вистачає у природі для обмінів, потрібних людині [50, с. 31, 51-55].

Трудова діяльність трактується як доцільна форма професійної активності індивіда, зумовлена техніко-технологічними засобами, що не залежать від суб'єктивних побажань. Кінцевою метою такої діяльності є: створення матеріальних благ, засобів життєзабезпечення з різними споживчими властивостями; надання послуг різного цільового призначення; виробництво наукових ідей, цінностей та їх прикладних аналогів; збереження й передання інформації, її носіїв та ін. Трудова діяльність пов'язана з розподілом благ, послуг, цінностей і ідей; організацією й управлінням працівниками, зайнятими в суспільному виробництві; забезпеченням обміну продуктами діяльності та їх еквівалентами [46].

Зазначена категорія є вужчою ніж термін “праця”, оскільки не враховує моральну й духовну характеристику. Праця включає в себе гуманістичний підхід до діяльності людини під впливом інтересів, цінностей, мотивів тощо. Вона є покликанням людини й формує особистість у цивілізованому суспільстві, а режим праці й відпочинку для людини робить комфортним її життєдіяльність. Результати праці надихають людину до вдосконалення й подальших звершень тощо [51].

Такий висновок підтверджується словами вченого С.В. Мельника, що “забезпечити вільно обрану та продуктивну роботу усім бажаючим та тим самим гідний заробіток – мета, яка має не тільки соціально-економічний, але й гуманістичний зміст. Інакше кажучи, праця – це засіб досягнення не тільки матеріального добробуту, але й творчої самореалізації особистості, утвердження її громадської значущості” [52, с. 124].

1.2. Етапи розвитку соціально-трудова відносин в Україні та формування їх системи

Вивченню й дослідженню питань розвитку СТВ, окремих елементів системи СТВ присвячено увагу багатьох іноземних і вітчизняних учених. У колишньому СРСР основоположником наукових досліджень у сфері економіки праці можна вважати С.Г. Струмліна [49], який розробив теоретико-методичні основи визначення кваліфікацій, професій, спеціальностей, провів розрахунок бюджетів затрат робочого часу та обґрунтував напрями підвищення продуктивності праці.

Проблемами НОП в радянську добу займалися такі вчені, як П.М. Керженцев [53], О.К. Гастев [54] та ін. Останній обґрунтував загальні правила організації праці для будь-якої сфери економіки, був засновником і

керівником Центрального інституту праці. Увагу вчених привертало питання організації й планування праці, удосконалення умов праці, її інтенсифікація, використання робочого часу працівників, підвищення продуктивності праці тощо. Завдяки їхній наполегливій НДР в країні забезпечувалося дотримання принципів організації праці: встановлювалися раціональні режими праці й відпочинку, поліпшувалися умови праці, удосконалювалася спеціалізація й концентрація виробництва, формувалася система матеріально-технічного забезпечення тощо.

Дещо раніше (кінець XIX ст. – початок XX ст.) питаннями НОП займалися такі всесвітньо відомі вчені й практики виробничої діяльності, як Ф. Тейлор [55] і Г. Форд [56] у США, А. Файоль [57] у Франції тощо. Головними завданнями для поліпшення організації праці для них були: спеціалізація й концентрація виробництва, підвищення продуктивності праці, удосконалення техніки й технології виробництва, поділу й кооперації праці, що в цілому зумовлює збільшення прибутковості ведення господарської діяльності.

Вони передбачали переважне досягнення цілей лише однієї сторони СТВ – роботодавців (власників капіталу), а на другому плані залишалися соціально-трудова питання використання робочої сили на виробництві. Не ставилися до уваги проблеми: оптимізації умов, режимів праці й відпочинку (робочий день тривав більше 10 год.); рівня психофізіологічного навантаження на працівників; поліпшення матеріально-побутових умов життєдіяльності й соціального захисту населення тощо.

Таким чином, процес НОП у капіталістичних країнах до створення МОП у 1919 р. передбачав забезпечення інтересів переважно роботодавців. У радянському суспільстві трудові відносини набували гуманного вигляду, досліджувалися можливості людини в трудовій діяльності та ефективно використання трудових ресурсів у суспільному секторі економіки країни, упроваджувалися заходи соціального захисту працівників. У країні формувалася середній клас (все працездатне населення мало робочі місця, дохід, доступ до соціально-культурної й побутової сфер обслуговування населення, відпочинок і

дозвілля тощо). Система СТВ у СРСР функціонувала на патерналізмі, коли держава уособлювала в собі роботодавця, формувала й диктувала умови розвитку економіки, СТС. Як відомо, до певного часу це їй вдавалося досягати й доволі успішно.

У кінці 1980-х років у країнах соціалістичного табору СТВ починають формуватися на основі узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави на паритетних засадах шляхом проведення відповідних консультацій, переговорів і діалогу, пошуку компромісу й консенсусу в питаннях соціально-економічного розвитку підприємств, галузей, регіонів, країни, укладання відповідних колективних трудових угод (соціальне партнерство). Події в політичному й економічному житті сусідніх країн вплинули на процес соціалізації трудових відносин і в Україні.

Періодизація розвитку СТВ в Україні, коли вони формувалися як такі з теоретичної й практичної точок зору в капіталістичну епоху, яка почалася після скасування кріпосного права в Російській імперії, до сучасного етапу розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки, можна представити наступним чином (табл. 1.1).

У радянську добу розвитку економіки України вчені більшою мірою приділяли увагу розробці балансів трудових ресурсів і напрямів їх ефективного використання у народному господарстві в часі й просторі. Так, М.В. Птуха проводив економіко-статистичні дослідження демографічних процесів, обґрунтовував напрями удосконалення методики й методології статистики населення, його перепису, наводив висновки розвитку трудового потенціалу країни, раціонального його використання та прогнозував відповідні процеси на майбутнє [58]. Його ім'я носить Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України [59].

Крім того в Україні діють ще ряд важливих НДІ (додаток А), головним завданням яких є дослідження розвитку СТВ, зокрема НДІ СТВ (м. Луганськ) (1966-2016 рр.) [60], НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України й НАН України (м. Київ) [61-62], у АПК – НДІ “Укראгропромпродуктивність”

[63], який має розгалужену мережу по АТО України тощо. Функціонування такої кількості НДІ підтверджує актуальність проведення НДР розвитку СТС, зокрема її головної складової – СТВ у сучасних ринкових умовах господарювання.

Таблиця 1.1

Етапи розвитку соціально-трудових відносин в Україні

Етап розвитку СТВ	Суть процесу формування й регулювання СТВ
<i>Капіталістичний етап</i> , 1861-1917 рр. (до Жовтневої революції в Російській імперії)	<i>СТВ</i> як і в капіталістичних країнах Західної Європи й Північної Америки формується на патерналізмі з боку роботодавців – власників капіталу. Регулювання СТВ не забезпечує гідні умови й оплату праці, розвиток особистості працівника, поліпшення якості трудового життя. Активізується профспілковий рух
<i>Перехідний етап</i> , 1918-1928 рр. (УНР, НЕП)	<i>СТВ</i> функціонують в рамках ринкового механізму, але з вагомим державним контролем. Установлюється соціально-трудовий компроміс , допускається концесія й міжнародні економічні відносини, підприємництво. Планується формування передумов розвитку соціалістичного суспільства. Профспілки стають “придатками” комуністичної партії
<i>Радянський етап</i> , 1929-1991 р. (радянський період)	<i>СТВ формуються на засадах патерналізму з боку держави</i> . Регулювання СТВ ліквідує надмірну експлуатацію праці, приватну власність на засоби виробництва й землю, забезпечує формування соціальної рівності в суспільстві та розвиток СТС. Даний процес змушує в країнах капіталістичного світу переглянути розвиток СТВ у напрямі їх гуманізації для недопущення поширення в суспільстві комуністичної ідеології
<i>Перехідний етап</i> , 1990-і роки (формування ліберального ринкового механізму в економіці)	Приймається нове трудове законодавство, нова концепція добровільної зайнятості, відбувається соціальний діалог між сторонами СТВ . Запроваджується колективно-договірне їх регулювання, приватна власність на засоби праці й землю. Профспілки стають незалежними від державної влади й активізують свою діяльність для захисту інтересів трудящих
<i>Сучасний етап</i> , кінець 1990-х років – теперішній час (соціально орієнтована ринкова економіка)	<i>СТВ формуються на засадах соціального партнерства між державою, роботодавцями й працівниками</i> . Функціонує організаційно-економічний механізм державного й договірного регулювання СТВ між їх сторонами. Удосконалюється трудове законодавство, запозичується позитивний досвід регулювання СТВ у розвинених країнах світу

Розробка автора.

СТС – “это область действия, пределы распространения трудовых отношений как отношений, возникающих между участниками совместного

трудового (производственного) процесса, отношений занятости и отношений по поводу распределения и потребления производственного национального дохода” [20]. У монографії О.М. Петрос [64, с. 23] зазначає, що основою соціальної політики є СТС, яка є сукупністю СТВ. Далі він уточнює, що основними галузями, блоками й компонентами СТС є: соціально-культурний комплекс (охорона здоров’я, освіта, наука, культура тощо); ринок праці, умови й рівень зайнятості, перепідготовка кадрів; сфера мотивацій продуктивної праці (оплата праці, стабілізація рівня життя населення тощо); система соціального захисту населення; соціальний діалог і соціальне партнерство; соціальне страхування; охорона праці.

Помилковою тут, на наш погляд, є ототожнення СТС і СТВ. А також у монографії С.В. Мельника [65, с. 16]. СТС є ширшим поняттям порівняно із СТВ. Ми цілком поділяємо думку А.М. Колота [32, с. 109-110], що СТС охоплює галузі, блоки, інститути, які забезпечують усі фази життєдіяльності людини, її відтворення як робочої сили, соціального супроводу протягом життя, а саме: соціальну сферу; інститути зайнятості й розвитку людських ресурсів; соціальну сферу підприємств і організацій; сферу компенсацій і мотивації продуктивної праці; інститути соціального страхування й захисту, умов праці.

Дослідженнями сучасного розвитку й регулювання системи СТВ, її складових елементів у цілому по Україні та окремих галузях економіки з кінця 1980-х років займаються багато вчених. Їхні предмет, напрями й результати НДР у сфері соціально-трудової проблематики ми спробували систематизувати, що наведено в додатку Б. Наведемо далі певні погляди й результати досліджень відомих учених у царині розвитку СТВ.

Предметом наукових економічних досліджень А.М. Колота є питання розвитку СТВ у країні в цілому, функціонування механізму соціального партнерства. Особливу увагу він звертає на регулювання оплати праці та формування мотиваційного механізму на підприємствах національної економіки, досліджує зарубіжний досвід регулювання СТВ [7]. Останні

дослідження вченого присвячені розвитку соціальної відповідальності людини, працівника, роботодавця, бізнесу, держави тощо.

НДР М.В. Семикіної та інших вчених спрямована на дослідження проблем регулювання СТВ, їх гармонізації в умовах модернізації економіки та суспільства України. Вони сформуливали витоки й способи подолання конфліктності у СТВ, визначили принципи та механізми гармонізації СТВ в умовах глобалізації світового розвитку, обґрунтували концептуальні підходи до забезпечення гармонізації розвитку СТВ в Україні та методичні засади її оцінки та моніторингу [14; 66].

Подібний напрям досліджень має місце і в російській економічній науці. Так, В.І. Гостеніна зазначає, що “механизм гармонизации социальных отношений в модели трудового общества осуществляет социальное партнерство. Идея “социальной гармонии” основана на теории согласно которой в создании стоимости общественного богатства в равной мере участвуют труд и капитал. Теоретическая основа “социального диалога” между социальными сторонами отражает особенности процесса трудовых отношений. Существенной особенностью реализации трудовых отношений является согласование интересов сторон в рыночных отношениях” [67, с. 34].

В.В. Онікієнко, О.В. Мірошніченко та інші вчені приділяють увагу дослідженню практичного механізму функціонування соціально-трудоного партнерства в Україні, розробляють методичні рекомендації оцінки стану його розвитку в цілому по країні та регіональному розрізі. Це дозволило запровадити систему статистичного моніторингу стану й ефективності соціально-трудоного партнерства в Україні та її регіонах [9].

В.І. Жуков у своїх працях висвітлює стан розвитку СТВ на сучасному етапі, проводить аналіз відповідних соціологічних досліджень, доводить необхідність проведення моніторингу проблемних питань становлення сучасних СТВ в Україні. Крім того у співробітництві з В. Скуратівським проводять економічні дослідження з питань розвитку соціального партнерства в Україні [68-69].

Д.П. Богиня та його прибічники у своїх наукових публікаціях [70-71] наводять результати досліджень проблем формування конкурентних відносин на ринку праці, методики оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу, мотивації праці. Увага вчених також зосереджена на дослідженні трудового менталітету у структурі мотиваційного механізму, якості трудового потенціалу, обґрунтуванні підходів забезпечення конкурентоспроможності працівника, трансформації його трудової свідомості.

С.М. Злупко, Й.І. Радецький проводять економічні дослідження з проблемних питань розвитку людського потенціалу. Вони встановили національні, регіональні й локальні особливості зайнятості та розвитку системи соціального захисту населення в Україні [72]. У даному напрямі працює вчена О.В. Захарова, яка провела аналіз існуючих підходів до визначення видів інвестицій у людський капітал, їх оцінки тощо [73] тощо.

Комплексна характеристика СТВ передбачає з'ясування суті таких категорій, як об'єкт і предмет, сторони й суб'єкти, види, типи, рівні СТВ тощо. У сукупності ці елементи, явища, процеси й взаємовідносини, що їх відображають, і утворюють систему СТВ. Термін “система” означає порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням і взаємним зв'язком частин чого-небудь; заведений, прийнятий порядок [18]. У Великій Радянській енциклопедії зазначено: “Система (от греч. *sýstēma* – целое, составленное из частей; соединение) – множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определенную целостность, единство” [74].

У галузі економіки під терміном “система” розуміють комплекс елементів та їхніх властивостей, взаємодія між якими зумовлює появу якісно нової цілісності; комплекс підсистем, елементів та компонентів і їм характерних властивостей, взаємодія між якими та середовищем зумовлює якісно або сутнісно нову інтегративну цілісність [46]. Таке тлумачення подано й у російських виданнях: економічній енциклопедії [29] та словнику [20]. Система (утворення, складення) – це порядок, зумовлений правильним розташуванням

частин, зв'язане ціле; сукупність принципів, покладених у основу певного вчення; форма, спосіб побудови чогось; сукупність частин, пов'язане спільною функцією [31].

Термін “система” використовується у тих випадках, коли треба охарактеризувати об'єкт, який досліджується чи проектується як дещо ціле, складне, про який неможливо одразу дістати повне уявлення. Виникнення теорії систем і системного аналізу слід віднести до періоду появи військового мистецтва, виробництва, торгівлі тощо.

Система – це сукупність елементів, яка має нові властивості або зумовлює появу нових якостей, що відсутні в кожного елемента. Таку властивість системи називають емерджентністю. За характером взаємодії розрізняють відкриті й закриті системи. Відкрита система – це система, яка активно обмінюється із зовнішнім середовищем. У закритій системі такий обмін обмежений або відсутній, оскільки для таких систем характерні процеси старіння. Поняття відкритості системи має велике значення в процесі дослідження питань розвитку системи [75, с. 16-19].

Подібним чином російські вчені Ю.Г. Федулов і А.Б. Юсов зазначають, що система – “это целостный комплекс элементов, объединенных неким общим назначением – ролью в мире, сильно связанных между собой и взаимодействующих друг с другом ради наилучшего выполнения роли объединения в целом. Организационная система – это система, в которой главными элементами являются индивидуумы и коллективы, строящие свою деятельность в соответствии с определенной миссией в целом.

Управление системой – это процесс целенаправленного изменения состояний системы, т.е. приближения траектории системы к цели. Управление воздействия – совокупность мер, способных заставить приближаться траекторию системы к цели. Считается, что элементы любой организационной системы в любой момент делятся на два непересекающихся подмножества: подсистему управления и управляемый объект” [76, с. 5-12].

Н.В. Геселева й Н.М. Заріцька зазначають, що історія теорії систем сягає кінця XIX ст. – початку XX ст. Складним системам притаманна емерджентність, як прояв у найяскравішій формі властивості цілісності системи, тобто наявність у економічної системи таких властивостей, які не є притаманними жодному з її елементів, що розглядаються окремо.

Емерджентність (англ. emergent – несподівано з’являється, раптово спливаючий) – це результат виникнення між елементами системи так званих синергетичних зв’язків, які забезпечують збільшення загального ефекту до більших обсягів, ніж сума ефектів окремо взятих незалежних елементів системи. За допомогою емерджентних властивостей можливо трактувати й досліджувати феномени складних систем. Необхідність в системному розгляді об’єкта виникає саме тоді, коли виявляються його емерджентні властивості [77]. *Така властивість системи СТВ передбачає досягнення цілей її розвитку, що формуються усіма сторонами СТВ: працівником, роботодавцем, громадою, державою й міжнародною спільнотою.*

Енциклопедичне визначення поняття “економічна система” подано як сукупність усіх видів економічної діяльності людей у процесі їх взаємодії, спрямованих на виробництво, обмін, розподіл та споживання товарів і послуг, а також на регулювання такої діяльності відповідно до мети суспільства. Її основними елементами (підсистемами) є: 1) продуктивні сили; 2) техніко-економічні відносини; 3) організаційно-економічні відносини; 4) виробничі відносини, або відносини економічної власності; 5) господарський механізм.

Системою можна вважати й економіку в цілому. Економіка – (гр. oikonomia – управління господарством) – найважливіша сфера суспільного життя, у якій на основі використання різноманітних ресурсів здійснюється виробництво, обмін, розподіл та споживання продуктів людської діяльності, формується й постійно розвивається система продуктивних сил і економічних відносин, якими управляють різні типи економічних законів [44]; сукупність суспільно-виробничих відносин; господарське життя, стан господарства (країни, району й т.ін.); господарська й фінансова діяльність [18].

Система економічних відносин – сукупність техніко-економічних, організаційно-економічних відносин і відносин економічної власності в процесі діалектичної взаємодії між ними (підсистемами). Система виробничих відносин – сукупність виробничих відносин, що формуються в процесі безпосереднього виробництва, обміну, розподілу й споживання. Система відносин економічної власності – сукупність різноманітних типів і форм власності, які формуються й розвиваються в усіх сферах суспільного відтворення [46].

Зважаючи на перелік проблемних питань (раціональне використання трудових ресурсів, ефективність виробництва товарів, мотивація праці, соціальний захист населення, розвиток населених пунктів тощо), пов'язаних із розвитком СТВ, “система СТВ” є вузким поняттям по відношенню до економічної системи (економіки, системи економічних і виробничих відносин тощо), тобто виступає окремою їх підсистемою.

При проведенні цілеспрямованих наукових економічних досліджень розвитку системи СТВ у країні й світі, у окремих галузях економіки й регіонах, населених пунктах, у підприємствах вона виступатиме окремою відкритою системою, оскільки формується певна сукупність її елементів, між якими існує тісний взаємозв'язок, що передбачає досягнення цілей суб'єктами СТВ за допомогою відповідних практичних заходів і важелів їх впливу.

На підтвердження цього у віртуальних енциклопедіях зазначено, що “система відіграє важливу роль у сучасній науці, техніці та практичній діяльності. Будь-яка система може бути розглянута як елемент системи вищого порядку, тоді як її елементи можуть виступати як системи нижчого порядку. Це сукупність заходів, методів і засобів організаційно-екологічного, нормативно-правового, техніко-технологічного характеру, спрямованих на забезпечення дотримання встановлених вимог у тій чи іншій сфері діяльності” [78]. Елементом системи називають найпростішу складову частину системи, яку умовно розглядають як неподільну. Поняття неподільності є умовним та визначається залежно від конкретних завдань. ... Підсистемою називають складову частину системи, у якій можна виокремити інші складові [79].

Отже, терміном “система” позначають сукупність якісно визначених елементів, між якими існує закономірний зв’язок і взаємодія. У СТС систему утворюють окремі процеси, явища, об’єкти, суб’єкти, що взаємодіють між собою в процесі трудової діяльності й соціального діалогу. Характерними рисами її є багатоелементність, ієрархічність, цілісність, організованість та емерджентність.

На основі всебічного вивчення результатів досліджень сучасних питань розвитку СТВ багатьох учених можна сформулювати наступну узагальнену систему СТВ у ринковій економіці, яка представлена у вигляді наступної схеми (рис. 1.2).

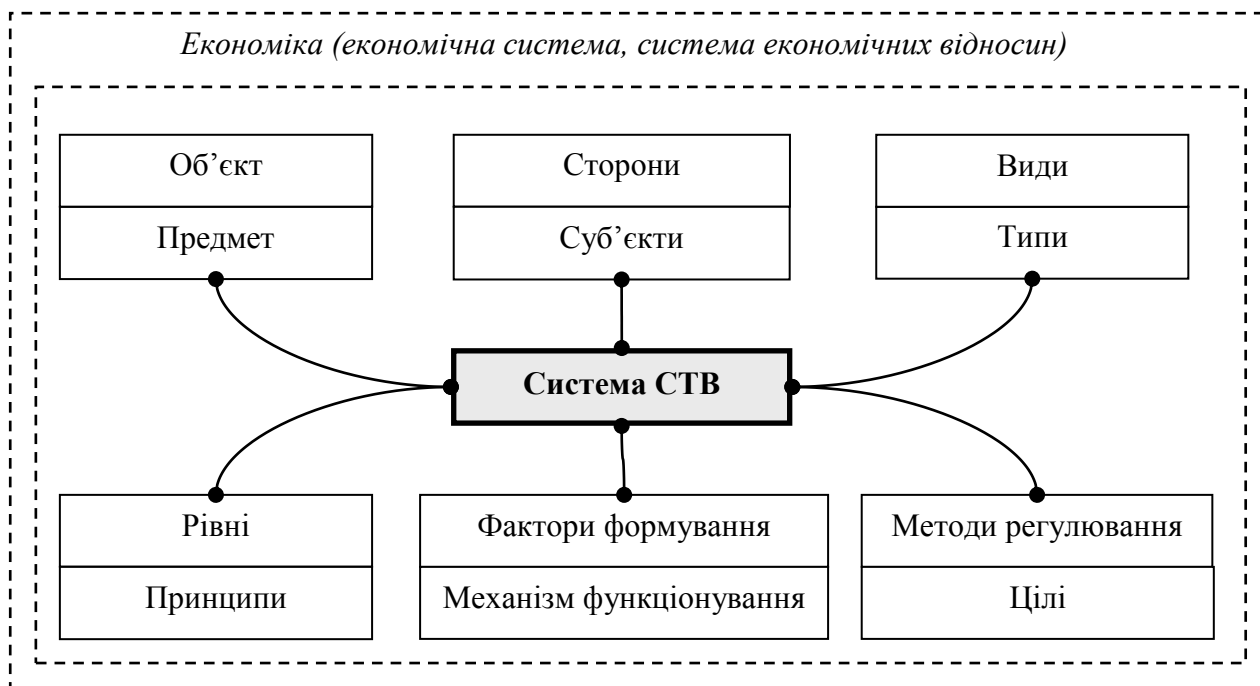


Рис. 1.2. Система соціально-трудоу відносин
Розробка автора.

Об’єктом системи СТВ є процеси, пов’язані з: формуванням і раціональним використанням трудового потенціалу, національного багатства країни (природні ресурси, корисні копалини тощо) в галузях економіки; регулюванням ринку праці; забезпеченням соціальної справедливості, відповідальності й громадянської злагоди в суспільстві.

Предметом системи СТВ є питання прикладного характеру, зокрема формування умов раціональної зайнятості населення, застосування науково обґрунтованих положень організації та оплати праці, удосконалення соціального пакета для працівників, кадрове забезпечення підприємства, заходи підвищення ефективності виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) тощо, тобто конкретні деталізовані напрями розвитку СТВ на різних рівнях управління економікою.

А.М. Колот дещо звужено підійшов до визначення складових предмета СТВ: СТВ зайнятості; СТВ, що пов'язані з правилами внутрішнього розпорядку; СТВ, що пов'язані з умовами та охороною праці; СТВ, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу; СТВ, що пов'язані з організацією індивідуальної та колективної праці; СТВ у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи; СТВ, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили; СТВ, що пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства та угод і договорів; СТВ, що пов'язані з інших питань трудового життя. Усі сторони трудового життя людини правомірно розглядати як предмет СТВ [7, с. 18].

Оскільки у СТВ крім працівників приймають участь і інші суб'єкти, то тут потрібно визначити для них ключові питання предмету регулювання СТВ, зокрема поліпшення показників економічної ефективності господарської діяльності підприємств, формування доходів державного й місцевих бюджетів для фінансування соціальних програм тощо.

Провідними складовими елементами системи СТВ є їх сторони й суб'єкти. До сторін і суб'єктів СТВ відносять найманих працівників, роботодавців і державу. Відмінність між цими поняттями полягає в тому, що сторони СТВ є носіями первинного права в цих відносинах, а суб'єкти СТВ можуть володіти як первинними, так і делегованими правами від їх первинних носіїв. Наприклад, найманий працівник як сторона й носій первинного права в СТВ може реалізовувати свої права та інтереси безпосередньо (укладаючи трудовий контракт із роботодавцем). У той же час наймані працівники

можуть утворювати профспілкові, громадські та інші організації та об'єднання й делегувати їм свої права та повноваження. Останні є суб'єктами в регулюванні СТВ, але не можуть бути їх стороною.

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, громадських організацій, міжнародних інституцій тощо).

У даному випадку варто доповнити кількість сторін СТВ територіальними громадами, зокрема сіл, селищ, міст чи їх об'єднань. Це аргументується тим, що розвиток системи СТВ ніколи не оминає питання розвитку економіки, виробничої й соціальної інфраструктури населених пунктів, соціально-культурного поступу його мешканців, задоволення найважливіших побутових потреб членів відповідної громади тощо. Зокрема, на сільському (селищному) рівні або ОТГ варто проводити соціальний діалог і відповідні колективні переговори, залучивши такі суб'єкти СТВ (зазначено в порядку важливості, впливовості, активності й конструктивної дії): місцева рада в особі її голови, виконавчий комітет і депутатський корпус, місцеві громадські організації, громадський актив села (селища) тощо.

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

При регулюванні СТВ в окремих галузях економіки (хімічна промисловість, атомна енергетика та інші небезпечні для життя людей види виробництва, а також ВПК, АПК – найбільш важливі комплекси для

забезпечення військової й продовольчої безпеки країни тощо) на загальнодержавному рівні в будь-якій країні мають враховуватися інтереси (обмеження, рекомендації тощо) світової спільноти у соціально й екологічно важливих галузях економічної діяльності.

Класифікація СТВ на види переважно зведена за такими ознаками:

- за змістом діяльності: виробничо-функціональні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні, суспільно-організаційні;
- за суб'єктами: міжорганізаційні, внутрішньорганізаційні, внутрішньовиробничі; індивідуальні, колективні та змішані;
- за обсягом владних повноважень: відносини по горизонталі (між найманими працівниками), відносини по вертикалі (між роботодавцем та 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 [69, 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 трудових відносин – патерналізм і соціальне партнерство. Ці типи СТВ у практичній діяльності не існують у чистому вигляді. ... Постійний пошук вирішення протиріч між працею й 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 з регулювання соціальної політики та забезпечення сталої якості трудового життя.

Прийнято виділяти такі рівні СТВ: мікрорівень, мезорівень (регіональний, галузевий), макрорівень, а також світовий (міжнародний, глобальний, мегаекономічний) рівень СТВ. Останній рівень перебуває на стадії

формування, що відмічено в багатьох опублікованих працях ряду вчених [9, с. 10; 39, с. 36; 5, с. 32; 16, с. 148].

Варто доповнити, що мезорівень розвитку СТВ має включати в себе, крім формалізованих в Україні обласного (регіонального) й галузевого рівнів, додатково громадський (сільський, селищний, міський або ОТГ) рівень регулювання СТВ. Оскільки предмет, суб'єкти, механізм регулювання й управління СТВ тут децю відрізняються від інших і між собою та має вагомий вплив на соціально-економічні процеси у відповідній громаді.

Отже, в Україні, як і в розвинених країнах світу, існують де-факто такі рівні СТВ: державний, галузевий, регіональний (24 області й АР Крим), міський, сільський, селищний або об'єднаної громади, на рівні підприємства (організації, установи) [80].

Схематично рівні СТВ і відповідна проблематика питань їх розвитку виглядає наступним чином (табл. 1.2).

Учені до складу елементів системи СТВ відносять принципи й фактори формування СТВ, механізм функціонування й методи регулювання. Так, принципами СТВ є: рівності прав суб'єктів; солідарності й субсидіарності; керівництва й підлеглості; рівного партнерства тощо. Принципи, які лежать в основі СТВ, у різній комбінації формують різні типи СТВ, які у свою чергу характеризують соціально-психологічні, етичні й правові форми взаємовідносин суб'єктів у процесі трудової діяльності.

На формування й розвиток системи СТВ впливає складна комбінація великої кількості політичних, історичних, економічних і соціокультурних зовнішніх (глобалізація економіки, розвиток суспільної праці, соціальна політика) і внутрішніх факторів (стиль роботи, існування неформальних груп, згуртованість колективу організації, її персональний склад, комунікації) тощо [38, с. 83-89].

Системі СТВ притаманні принципи її функціонування, серед яких основним є принцип нормативно-правового забезпечення прав усіх сторін у СТС, визначення об'єкту, суб'єктів, порядку їхньої взаємодії, контроль за

дотриманням прав. Виділяють і інші принципи [32-43], зокрема принцип солідарності передбачає спільну відповідальність людей, засновану на особистій згоді, єдності та спільності інтересів. Принцип субсидіарності спрямований на збереження прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації.

Таблиця 1.2

Рівні соціально-трудових відносин

Рівні СТВ	Суб'єкти регулювання	Проблемні питання
Мегарівень (світовий, міжнародний, глобальний, планетарний)	Міжнародні інституції (МОП, ООН, ФАО, МВФ, МАГАТЕ); економічні об'єднання (ЄС, "велика сімка", БРІКС, СНД, Митний союз) тощо; Президент і уряд України	Міжнародне технічне співробітництво; 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 галузі 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 й удосконалення СТС у області. Залучення інвестицій та збільшення робочих місць
<i>громадський</i> (територіальний, сільський, селищний, міський або рівень об'єднаної територіальної громади)	Місцева рада (голова, депутати), її виконавчий комітет, підприємницькі організації й громадський актив населених пунктів	Підвищення рівня зайнятості населення, кількості найманих працівників, їх доходів, якості трудового життя в громаді, сприяння розвитку малого й середнього бізнесу
Мікрорівень (підприємство, організація, установа, домогосподарство)	Керівництво підприємства (організації, установи), первинна профспілкова організація	Кадрове забезпечення, ефективність виробництва, удосконалення мотивації праці, якість трудового життя

Розробка автора.

Принцип партнерства передбачає здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами СТВ та їх самореалізацію в політику узгодження взаємних

пріоритетів. Принцип загальності повинен бути визначальним у механізмі соціального захисту, оскільки останній має поширюватись на всіх осіб: працюючих, безробітних, непрацевдатних незалежно від їх соціального статусу. Принцип адресності має актуальне значення на етапі реалізації соціального захисту, надання допомоги тощо. Принцип інтегрованості передбачає обов'язковість взаємозв'язку й взаємодії усіх форм, елементів і методів соціального захисту, організацію їх у єдину систему на всіх рівнях і структурних ланках суспільного життя.

Формування елементів системи СТВ та її розвиток в ринковій економіці проходить під впливом багатьох історичних, політичних, економічних, культурних, релігійних і інших факторів. До основних факторів більшість учених відносять: особливості формування й реалізації соціальної політики; перебіг глобалізаційних процесів у економіці; розвиток суспільної праці та виробництва під впливом НТП; життєвий цикл розвитку конкретного підприємства тощо.

Формування нової системи СТВ процес тривалий, який буде мати ряд етапів у своєму розвитку. Процес формування СТВ повинен мати елементи суспільного (державного й договірною) регулювання для зменшення негативних наслідків переходу до ринкових умов, функціонування соціально орієнтованої економіки. Регулювання СТВ одна з найважливіших складових частин функціонування економічної системи. Перехідний період відбивається на регулюванні СТВ відходом від монополії держави, відмовою від надмірної централізації й переходом до програмно-нормативної регламентації СТВ, яка побудована на принципах демократизації [36, с. 163].

Формування СТВ в ринкових умовах відбуваються в декілька етапів: I-й етап – виникнення СТВ, що відбувається на ринку праці на основі попиту й пропозиції шляхом переговорів між роботодавцем і працівником із приводу купівлі-продажу робочої сили, стосується умов найму, включаючи обсяг і зміст роботи, умови праці та її оплати, визначення певних соціальних гарантій; II-й етап – розвиток СТВ – відбиває особливості використання робочої сили, більш

насичений соціальний зміст трудових відносин, і, разом із тим, нерівноправність одного із суб'єктів, обумовлену обмеженням прав власника робочої сили в результаті передачі права її користування. Кожний етап виникнення й розвитку СТВ потребує ретельного дослідження з метою вибору оптимальних методів регулювання й попередження конфліктних ситуацій [11].

Важливим елементом регулювання відносин у СТС між їх учасниками є організаційний механізм функціонування системи СТВ, суть якого полягає в проведенні переговорів представників держави, роботодавців та професійних спілок, пошуку компромісу та прийнятті на цій основі оптимальних і сприятливих рішень для всіх сторін СТВ. Він включає сукупність важелів (інструментів) і заходів, які призначені забезпечити узгодження й поєднання соціально-трудова і економічних інтересів учасників виробничого процесу.

1.3. Формування ефективної системи соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки та особливості її розвитку

Система СТВ у аграрному секторі економіки має свої особливості формування й розвитку. Так, дефініція “формування” означає дію, процес за значенням формувати, тобто надавати чому-небудь певної форми, вигляду, завершеності, визначеності; давати існування чому-небудь; створювати, надаючи якоїсь структури, організації, форми тощо. Дефініція “розвиток” означає процес, унаслідок якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого [18].

Розвиток СТВ в Україні пройшов 5 етапів (див. підрозділ 1.2), проте як системоутворююче явище в національній економіці остаточно не сформувалося (не агрегатувалося, згідно з теорією систем). Процес управління розвитком СТВ у нашій країні, зокрема в сільському господарстві, кардинально

змінювався в другій половині XIX ст., у 1930-х роках, на початку 1990-х років і змінюється (удосконалюється) до сьогодні. Тому до сих пір у нас проходить процес агрегування системи СТВ у аграрному секторі національної економіки.

Згідно з класифікацією в теорії систем досліджувана система СТВ у аграрному секторі економіки виступатиме ідеальною (абстрактною, оскільки СТВ існують у нематеріальній формі й націлені на гармонійний розвиток відносин між їх сторонами), відкритою (простежується вагомий вплив факторів ззовні системи), складною (сукупність багатьох елементів), організованою (функціонує регламентований порядок взаємодії сторін СТВ), рефлексивною (розвиток системи СТВ ураховує минулий досвід і економічні процеси, прогнозовану поведінку елементів системи та вплив факторів ззовні системи), цілеспрямованою (паритетність досягнення цілей усіх сторін СТВ) та саморегулюючою (сторони забезпечують моніторинг і координацію напрямів розвитку СТВ у аграрному секторі економіки).

Таким чином, формування системи СТВ передбачає об'єднання всіх складових елементів їх розвитку: набір учасників, механізм комунікацій, правила поведінки, фактори впливу, принципи й цілі розвитку СТВ тощо. Потрібно надати системі СТВ певного вигляду (схематично у вигляді абстрактної моделі), визначення місця кожного її елемента, завершеності та, зрештою, забезпечити розвиток, щоб вона підтримувала емерджентні властивості цієї системи, суть яких полягатиме в досягненні синергетичних ефектів: поліпшення якості трудового життя (стейкхолдер – працівник), забезпечення ефективної економіки (стейкхолдер – роботодавець), підтримка громадянської злагоди в країні та світі (стейкхолдер – держава, громада, міжнародна спільнота).

Розвиток системи СТВ характеризується динамічністю та змінністю факторів впливу, економічних, політичних, екологічних умов розвитку суспільства, формату комунікацій і узгодження інтересів між сторонами тощо. Головним завданням сторін СТВ у такому випадку є застосування

відповідних важелів впливу та здійснення практичних заходів для підтримки розвитку ефективної системи СТВ, коли на паритетних засадах досягається економічна, соціальна, екологічна, інноваційна ефективність економічної діяльності суб'єктів господарювання.

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 [18]. У Великій радянській енциклопедії термін “ефект” визначено так: “(от лат. effectus – исполнение, действие) – результат, следствие каких-либо причин, действий...” [81]; у економічній енциклопедії – досягнутий результат у різних формах вияву (матеріальній, грошовій, соціальній і ін.) [44].

Економічний ефект – це корисний результат економічної діяльності, зиск від неї [18]; кількісна та якісна характеристика впливу елементів економічної системи на результативність її функціонування [44]; “разница между результатами экономической деятельности и затратами, произведенными для их получения и использования” [29]. Економічна ефективність – характеристика якого-небудь об'єкта (пристрою, процесу, заходу, виду діяльності), що відображає його суспільну користь, продуктивність та інші позитивні якості) [18]; досягнення найбільших результатів за найменших витрат живої та уречевленої праці [44]; “способность системы в процессе ее функционирования производить экономический эффект и действительно создавать такой эффект” [29].

Оскільки ефект буває економічним (збільшення продукції, прибутку тощо), соціальним (поліпшення умов праці, рівня життя, збереження навколишнього життєвого середовища та здоров'я людини), екологічним, інноваційним, то розрізняють економічну, соціальну, екологічну, інноваційну ефективність та ін.

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 [30]. Соціальна ефективність – це відповідність результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства. Інтегруючим показником соціальної ефективності є підвищення народного добробуту, якості життя [44].

Як відомо, категорія “ефективність” може трактуватися як результативність (у розвинених країнах Західної Європи, США – продуктивність) 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. Ефективність може бути: економічна, коли порівнюється результат господарської діяльності з витратами живої й 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 заходів.

Огляд наукової літератури й аналіз останніх публікацій учених у сфері аграрної економіки, які присвячені соціально-економічному розвитку сільського господарства України й Росії, свідчать, що більшість акцентує свою увагу на досягненні, у першу чергу, економічних результатів агробізнесу – підвищення рентабельності виробництва, продуктивності праці, капіталовіддачі, зменшення виробничих витрат за рахунок вертикальної й горизонтальної інтеграції в агропромисловому виробництві продукції, збільшення урожайності сільськогосподарських культур і продуктивності тварин на основі застосування інноваційних агротехнологій, удосконалення мотивації праці тощо.

Останнім часом в суспільному секторі аграрної економіки України й Росії спостерігається концентрація сільськогосподарського виробництва, формуються великотоварні компанії (так звані агрохолдинги), які ведуть

агробізнес на десятках, а то й сотнях тисяч гектарів сільськогосподарських угідь. Вони більшою мірою ведуть малотрудо- й капіталомісткі види сільськогосподарського виробництва – зернове господарство, вирощування соняшника, сої, ріпака тощо. При цьому поза увагою залишається проблема зайнятості населення в сільському господарстві, адже на селі невеликий вибір робочих місць, погіршується рівень життя селян тощо [82].

Рівень життя – це досягнутий рівень задоволення матеріальних, духовних, соціальних та екологічних потреб людини (сім'ї), а також соціальних прошарків і груп. Наукове осмислення цієї категорії почалося в XVII ст. і збіглося з періодом зародження політичної економії. Доцільно розглядати й досліджувати рівень життя, аналізуючи його складові фактори, зокрема: а) реальні грошові доходи; б) обсяг і структура споживання; в) забезпеченість роботою (зайнятість) та умови праці; г) тривалість робочого дня і вільного часу; г) інтенсивність праці; д) житлові та побутові умови; е) рівень освіти й культури; є) система охорони здоров'я й фізичної культури; ж) система соціального забезпечення; з) піклування суспільства про дітей та материнство; и) раціональне використання вільного часу [44].

Подібно до цього А.М. Колот подає наступне визначення: якість життя – це рівень задоволення потреб людини, який визначається відносно до відповідних нормативів, соціальних стандартів, традицій, звичаїв або відповідно до сформованих особистих вимог. Визначення якості життя в зазначений вище спосіб є методологічно виправданим з огляду на таке. У різних галузях науки, економіки якість будь-якого процесу чи об'єкта визначається відносно встановленого еталону, конкретним виразом якого є певні норми, правила, стандарти тощо. Тому і якість життя правомірно оцінювати з використанням певних еталонів у різних сферах та аспектах життєдіяльності людини (робота, сім'я, природне середовище, вільний час, навчання, громадська діяльність тощо).

Важливою складовою якості життя є якість трудового життя – 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 [7, с. 74-76].

Зміст зазначеної економічної категорії можна зустріти в російському навчальному виданні [37, с. 524]: “качество трудовой жизни – это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации. Качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-трудовых отношений. При этом качество жизни людей определенной территории или государства определяется совокупностью воздействием экономических, социальных, демографических, экологических, географических, политических и моральных факторов как объективного, так и субъективного характера”.

У словнику з економіки праці [31] зазначено, що рівень життя – узагальнений показник, який характеризує споживання населенням матеріальних, духовних благ і ступінь задоволення потреб у цих благах; соціально-економічна категорія, що характеризує становище людини в суспільстві, можливості реалізації її потреб, можливості людського розвитку. Характеризується показниками рівня доходів населення, споживання, споживчих цін, освіти, медичного обслуговування, середньою тривалістю життя; часткою населення, яке перебуває за межею бідності.

Можна зазначити, що рівень життя є більш об'єктивним показником, що характеризується (розраховується) в масштабі країни, регіону тощо, проводиться порівняння з вищим рівнем показника(-ів), тоді як якість життя можна вважати більш суб'єктивним показником, оскільки враховує ступінь матеріального й нематеріального розвитку суспільства через призму сприйняття цього кожною особою. Наприклад, у “бідній” країні житель може

охарактеризувати свою якість життя на високому рівні, а в “багатій” країні житель зі значним рівнем трудових доходів, належним соціальним пакетом може оцінити свою якість життя на низькому рівні.

Поняття “якість трудового життя” як складова якості життя в цілому – це систематизована сукупність показників-характеристик, що характеризують умови виробничого життя й дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей у процесі праці. Вона відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність у підприємстві (організації, установі). Така характеристика є одним із головних критеріїв ефективності системи СТВ, зокрема для їх сторони – працівник.

Подібною є думка М.Б. Махсми, що основним критерієм оцінки СТВ слід вважати якість трудового життя. Під останнім розуміють сукупність властивостей, які характеризують умови праці, умови виробничого життя й дозволяють врахувати ступінь реалізації інтересів працівника і використання його здібностей. Основна мета у розробці концепції якості трудового життя полягає у створенні таких умов праці, за яких працівники здатні оптимально реалізувати себе як особистості, при цьому в концепцію включають умови не тільки праці, а й побуту та відпочинку. Якість трудового життя – хоча й важливий, але лише один елемент якості життя людей в цілому. Якість життя – це характеристика рівня й умов життя населення, яка враховує також склад сім’ї, стан здоров’я її членів, їх соціально-трудова задоволеність тощо [36, с. 162-163].

Доповнюючи думки вчених, зазначимо, що ефективною системою СТВ у аграрному секторі економіки України може бути, насамперед, при паритетності: 1) поліпшення якості трудового життя населення сільських територій як невід’ємної складової рівня (якості) життя (важливо для сторони СТВ – працівник); 2) ефективності ведення господарської діяльності в аграрних формуваннях (важливо для сторони СТВ – роботодавець); 3) забезпечення умов соціально-економічного

розвитку сільських територій і управління ними (важливо для сторін СТВ – сільська громада, держава, міжнародна спільнота).

Таким чином, до оцінки ефективності (результативності) розвитку системи СТВ слід підходити комплексно, ураховуючи 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 у аграрному секторі економіки може призвести до порушення її цілісності та невиконання її функцій.

Праця в сільському господарстві надзвичайно довгий період історії виступала основним “імпульсом” розвитку людини (першими об’єктами праці були живі організми – рослини й тварини), джерелом її існування, засобом накопичення багатства, своєрідним критерієм визначення статусу та майнового стану людини. Завдяки сільськогосподарській праці населення забезпечується продуктами харчування, що є головним завданням національної безпеки будь-якої країни світу. Зважаючи на це, формування й розвиток системи СТВ у сільському господарстві, насамперед, має важливе соціальне значення, а також економічне, екологічне, політичне, міжнародне значення тощо.

У сільському господарстві значно ускладнений процес управління виробництвом продукції, що зумовлено такими причинами: розвитком галузей рослинництва й тваринництва, які відрізняються технологією та організацією виробництва; потребою залучення сезонної робочої сили в період посівної кампанії та збору врожаю; необхідністю подовження робочих днів працівників з метою своєчасного виконання важливих агротехнологічних операцій у стислі строки; розосередженістю працівників по великій території сільських населених пунктів тощо.

Праці в сільському господарстві на сучасному етапі розвитку економіки України притаманні такі особливості:

1. Об’єктами праці є вирощувані сільськогосподарські культури й тварини, що зумовлює неспівпадання робочого періоду (час безпосереднього використання живої й уречевленої праці) з періодом виробництва (час від

початку виробництва до одержання готової продукції) та викликає сезонність використання праці, яка особливо проявляється в галузі рослинництва. Сезонність виробництва виявляється в нерівномірному надходженні продукції й доходів протягом року. Це вимагає ретельного планування виробництва продукції та розробки практичних заходів щодо впливу сезонності й урахування цього фактора при виборі спеціалізації.

2. Умови й ефективність аграрної праці значною мірою визначаються ґрунтово-кліматичними умовами, добовими та сезонними коливаннями температури повітря й ґрунту, кількістю опадів протягом року, рельєфом сільськогосподарських угідь, їх складом, швидкістю повітря тощо. Все це впливає на затрати праці й витрати матеріальних ресурсів, урожайність сільськогосподарських культур і ін.

3. Особливості праці й СТВ у сільськогосподарських підприємствах визначаються різним забезпеченням трудовими ресурсами аграрної сфери різних регіонів України. У регіональному розрізі за питомою вагою селян у загальній чисельності населення 1-е місце посідає Закарпатська область, друге – Чернівецька, третє – Івано-Франківська (50-60 %). Найменше сільського населення проживає в Донецькій, Луганській і Дніпропетровській областях (10-15 %). Таким чином, трудонадлишковим регіоном можна вважати Західну Україну, а трудонедостатнім – Східну й Південну Україну.

4. Характер сільськогосподарської праці визначається значною мірою від форми господарювання й форми власності того чи іншого товаровиробника. У аграрній економіці з певною мірою умовності можна виділити такі соціально-економічні уклади. Перш за все якісно новий уклад представлений ФГ, старим і в той же час новим укладом є середньотоварні сільськогосподарські підприємства, які виникли в процесі реорганізації колгоспів і радгоспів та пізніше – КСП. За організаційно-правовими формами вони функціонують як господарські товариства (ВАТ, ЗАТ, ТОВ), приватні підприємства. А останнім часом формуються так звані агрохолдинги, які займаються сільськогосподарським виробництвом на великих земельних площах.

5. На рівень застосування праці й СТВ у сільському господарстві значний вплив справляє розвиток такого соціально-економічного укладу, який має офіційну назву “Особисте селянське господарство” (ОСГ). У ході аграрної реформи він одержав широке поширення, його попередником були особисті підсобні господарства селян, дачні й садово-огородні ділянки міських жителів тощо. Сільськогосподарський працівник, як правило, після робочого дня ще працює у своєму ОСГ декілька годин, що є протиріччям організації праці (людина втомлюється, нехтує технікою безпеки, має місце психофізіологічне напруження, травматизм, каліцтво) [42, с. 13-14].

Сільське господарство є галуззю економіки, яка направлена на забезпечення населення продовольством і отримання сировини для промисловості, охоплює рослинництво, тваринництво й первинну переробку виготовленої продукції. Воно має давню історію та представлене в будь-якій країні світу з об’єктивної причини, оскільки для підтримки життєдіяльності люди потребують продукти харчування, які можна отримати завдяки вирощуванню сільськогосподарських культур, утриманню свійських тварин і розведенню риби тощо.

У навчальній літературі можна зустріти термін “Аграрні СТВ”. У 1990-х роках у навчальних планах для студентів економічного профілю аграрних ЗВО мала місце однойменна назва дисципліни “аграрні СТВ”. Тобто вже в самому терміні існує поєднання відповідних дефініцій “аграрні” і “СТВ”, проте їх визначення стосувалося лише сільського господарства:

– аграрні СТВ – 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 [83, с. 7];

– аграрні СТВ – 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 [84, с. 10].

У своїх дослідженнях учені використовують категорії “аграрна сфера АПК”, “АПК”, “аграрний сектор економіки” або “аграрна економіка”, “аграрна сфера”, які за значенням дещо відрізняються від поняття “сільське господарство”. Проте збагачують і удосконалюють лексичний виклад наукової інформації. Так, слово – прикметник “аграрний” (від англ. слів “agriculture”, “agricultural”, “agrarian” – дослівно: культура ведення землеробства, земельний тощо) за кордоном є популярним у вжитку й характеризує те, що стосується володіння й користування землею [18], а отже можна вважати дещо ширшим за значенням, ніж слово “сільськогосподарський”.

Адже землекористування присутнє у всіх галузях економіки, а як засіб і предмет праці – тільки в сільському, лісовому, мисливському господарствах, рибництві та риболовлі. Роль і значення землі в різних галузях економіки неоднакові. Якщо у промисловості, будівництві, транспорті, зв’язку тощо земля виступає як просторовий базис для розміщення виробничих і невиробничих об’єктів, то у сільському господарстві – це найголовніший засіб виробництва надзвичайно важливої агропродовольчої продукції для людства.

Таким чином, саме категорію “аграрна сфера АПК” можна вважати однією з трьох сфер АПК, зокрема сільське господарство, що включає рослинництво, тваринництво (у тому числі рибництво) і розглядається у контексті агропромислової інтеграції, забезпечення постійних і тісних зв’язків усередині АПК, вирішення продовольчого питання країни. Сам термін “АПК” виник у радянський період розвитку національної економіки, коли народне господарство СРСР умовно поділялося на комплекси як сукупність декількох галузей, тісно пов’язаних між собою певною метою, зокрема паливно-енергетичний комплекс (ПЕК), військово-промисловий комплекс (ВПК), транспортний комплекс, лісопромисловий комплекс (ЛПК), АПК тощо.

Згідно з економічним довідником [47] АПК – це сукупність галузей економіки, зайнятих виробництвом, переробкою, збереженням і доведенням до споживача сільськогосподарської продукції. До складу АПК включають: 1) виробництво засобів виробництва для сільського господарства та його

виробничого обслуговування; 2) сільське господарство; 3) заготівля, переробка, збереження, транспортування й збут сільськогосподарської продукції.

Як свідчить практика, тісноти зв'язків між сферами АПК не спостерігалося, особливо між 1-ю сферою (сільськогосподарським машинобудуванням) і 2-ю сферою (сільським господарством). А товарно-грошові відносини між 2-ю та 3-ю (харчова й переробна промисловість) сферами є досить тісні та активні й до сьогодні, проте це розрізнені між собою види економічної діяльності з притаманними організаційно-економічними й техніко-технологічними особливостями їх розвитку. Лише у межах господарських одиниць – сільськогосподарських підприємств є прояви поглиблення внутрішньої агропромислової інтеграції шляхом відкриття виробничих підрозділів по переробці продукції (млини, пекарні, олійні, ковбасні цехи тощо), проте це формує невелику частину доданої вартості в більшості таких господарств.

При трактуванні АПК трапляються випадки віднесення організацій і установ аграрної науки та освіти як інституцій, що забезпечують кадрами виробничий процес і впровадження результатів наукових досліджень, інновації. Також є спроби віднесення до складу АПК об'єкти виробничої й соціальної інфраструктур сільських територій тощо. Проте більш популярними нині у вжитку науковців, практиків, державних службовців є категорії “аграрний сектор економіки” або “аграрна економіка”, “аграрна сфера”, “агропромислове виробництво”, “аграрний розвиток” тощо, які характеризують сучасний розвиток, освітнє й наукове забезпечення виробництва сільськогосподарської продукції, державну аграрну політику та актуальність підтримки розвитку галузі як важливої складової частини національної економіки.

Теоретичному розгляду вищезазначених термінів присвячено увагу багатьох учених, зокрема В.І. Курило [85] зазначає, що є спроби в рамках АПК виділити ще одну сферу – виробничу й соціальну інфраструктуру. У 1997-2000 рр. головний орган державного управління розвитком сільського господарства мав назву Міністерство АПК України, тоді як

сільськогосподарське машинобудування та харчова й переробна промисловості завжди були у сфері впливу іншого відомства, яке відповідає за промислову політику. Однак у СТС довгий час існують такі організації, як Профспілка працівників АПК України [86], Федерація роботодавців АПК та продовольства [87], у нормативно-правовій базі також використовується термін “АПК” тощо.

Учений зазначає, що з 1993 р. в нормативних документах термін “аграрний сектор економіки” трапляється досить часто та все частіше йдеться про реформування економічних відносин у галузі. З огляду на кардинальні зміни, які відбулися на селі, аграрний сектор економіки – це сектор економіки держави, який охоплює всі суб’єкти господарської діяльності, які виробляють сільськогосподарську продукцію й продукти її первинної переробки, та пов’язані з ними обслуговуючі підприємства, а також організації, що здійснюють розробку й реалізацію державної аграрної політики. Аграрна сфера є ширшим поняттям, яке можна визначити як аграрний сектор економіки у взаємозв’язку із соціальною інфраструктурою сільської місцевості.

Таке трактування понять: “сільське господарство”, “аграрний сектор економіки”, “аграрна сфера” поділяють вчені І. Цимбалюк і Л. Риковська [18]. Вони доповнюють суть основних складників, згрупованих за критеріями бачення концептуально-теоретичних основ державного регулювання розвитку аграрної сфери. Серед них потрібно виділити: 1) сукупність підприємств і організацій у сфері аграрного виробництва; 2) процес реалізації аграрної продукції, а також фінансові операції з цінними паперами аграрних підприємств; 3) функціонування соціальної інфраструктури сільських територій; 4) кваліфіковані органи влади й управління (Мінагрополітики, місцеві органи влади та ін.).

Узагальнюючи проведений категоріальний апарат розвитку аграрної сфери учені систематизували від більш вузької дефініції “сільське господарство” до найбільш широкої, якою є “аграрна сфера”, що об’єднує сільськогосподарське виробництво, підприємства первинної переробки продукції сільського господарства, обслуговуючі сільськогосподарське

виробництво підприємства, забезпечення реалізації аграрної продукції й функціонування соціальної інфраструктури на селі (рис. 1.3).



Рис. 1.3. Місце аграрної сфери серед інших аграрних категорій
Джерело: [88].

Помилковим, на наш погляд, у цій схемі є розташування АПК як абстрактного поняття, оскільки сільськогосподарське машинобудування й будівництво тощо (1-а сфера), а також 3-я сфера – харчова й переробна промисловість, транспорт, торгівля й інші види діяльності – це сукупність окремих галузей національної економіки. Вони не входять до складу аграрного сектора економіки. Натомість до нього можна з упевненістю віднести аграрні ЗВО, які забезпечують відповідну підготовку спеціалістів, і науково-дослідні установи аграрного профілю, діяльність яких спрямована на розробку прогресивних технологій і впровадження інновацій у виробництво сільськогосподарської продукції, виробництво специфічної агропродукції тощо.

І.М. Архипенко, акцентуючи увагу на державній аграрній політиці, зазначає, що в науковій термінології вищезазначені поняття еволюціонували так, що “аграрний сектор економіки” є ширшим поняттям, ніж “сільське господарство”, і більше пов’язане з поняттям “сільські території”.

Взаємозв'язок тут проявляється в тому, що аграрний сектор економіки в просторовому плані розміщується переважно на сільських територіях. Виокремлення аграрного сектора економіки в структурі суспільного життя не є абсолютно чітким, раз і назавжди усталеним як в соціальному, так і економічному й територіальному вимірах.

Під поняттям “аграрний сектор економіки” у широкому сенсі слід розуміти сільське господарство разом із формуваннями продовольчої й переробної промисловості, заклади аграрної освіти й науки, центральні й місцеві органи управління аграрним сектором. У вузькому розумінні його розглядають як сектор економіки де виробляють сільськогосподарську продукцію та здійснюють її первинну переробку.

Поняття “сільські території” визначається як багатофункціональне просторове утворення, що складається із виробничо-господарського комплексу, соціальної та виробничої інфраструктури, людського капіталу, природно-ресурсного потенціалу, села та власне території як просторового базису. У теперішній час державна аграрна політика повинна набути рис екозбереження й людиноцентризму [89].

Такої позиції дотримується багато вчених, зокрема М.М. Тимошенко, провівши теоретичні узагальнення, зазначає про сільські території як складну й багатогранну соціо-еколого-економічну систему, що характеризується сукупністю ознак та елементів: площею земельних ресурсів; природно-екологічними ресурсами; чисельністю населення, яке там мешкає та зайняте за видами діяльності; обсягами та структурою виробництва; об'єктами соціальної інфраструктури; органами місцевого самоуправління та іншими супутніми складовими.

Сільські території виконують набагато більше функцій, ніж власне сільське господарство. Вони включають економіко-виробничу, соціально-демографічну, управлінську та природоохоронну складові частини. Стратегічною метою економічної й соціальної політики на селі має стати

забезпечення комплексного й багатofункціонального розвитку сільських територій, за якого зростає їх роль як просторової бази не лише сільськогосподарського виробництва, а й несільськогосподарських видів діяльності, а також сприятливого середовища проживання [90, с. 16-18].

Узагальнюючи погляди багатьох вчених, які досліджували теоретичні аспекти аграрної проблематики, ми спробували схематично показати вищезазначені економічні категорії наступним чином (рис. 1.4).

З'ясувавши відмінності між сільським господарством, аграрною сферою АПК, АПК, аграрним сектором економіки, аграрною сферою, сільськими територіями, у подальших дослідженнях вищезазначені економічні категорії використовуватимемо з обережністю, проте у випадку їх помилкового застосування ми переслідували збагачення й удосконалення лексичного викладу наукової інформації з філологічної точки зору. Це ніяким чином не відобразиться на головних результатах і пропозиціях нашого економічного дослідження та аргументації висновків.

Крім того, понятійний апарат поповнюється й новими категоріями. Так, учений А.Д. Діброва зазначає, що сформована на початку 1980-х років система АПК як сукупність галузей національної економіки, що зайняті виробництвом сільськогосподарської продукції, її зберіганням, переробкою й реалізацією населенню, не відображає значною мірою закономірності розвитку сучасного агропромислового виробництва та агропродовольчого ринку. До складу АПК входили сільськогосподарське машинобудування й сільське будівництво; матеріально-технічне постачання й агросервісне обслуговування, сільське, рибне й лісове господарства, харчова й переробна промисловість, виробнича й соціальна інфраструктури. На початку ринкових реформ був порушений принцип цілісності системи АПК. А його об'єкти формально залишаються в межах єдиного комплексу, проте це вже незалежні підприємства й організації.

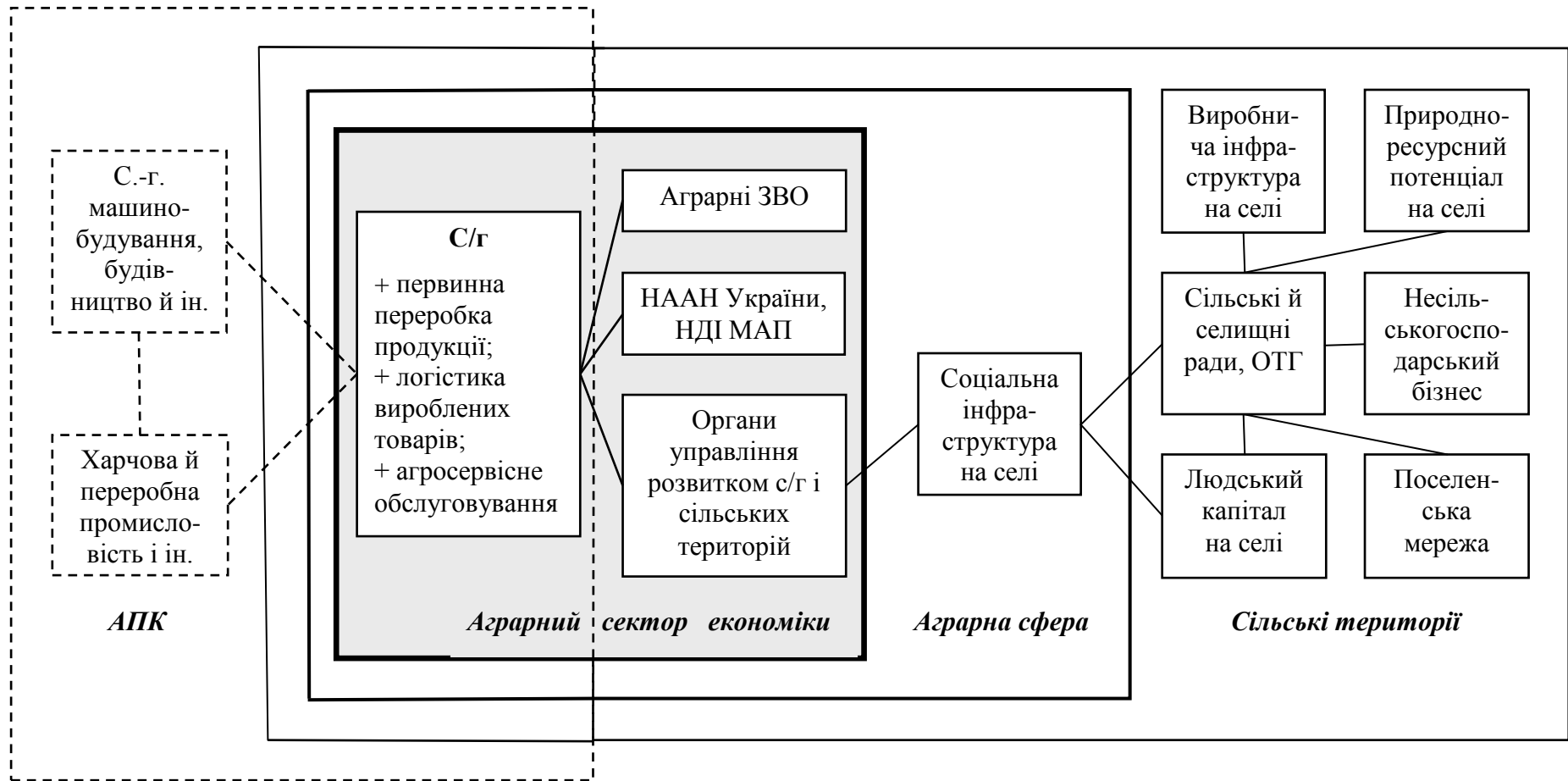


Рис. 1.4. Місце категорії “аграрний сектор економіки” у понятійному апараті

Розробка автора на основі узагальнень результатів теоретичних досліджень.

Спростовуючи застосування в економічному лексиконі терміна “АПК”, учений пропонує використовувати таке широке поняття, як “агропродовольча система” – сукупність видів діяльності щодо забезпечення населення країни харчовими продуктами, а промисловість – сільськогосподарською сировиною. Національна агропродовольча система складається із взаємопов’язаних елементів: 1) матеріальний базис (АПК у традиційному розумінні), а також їхня ресурсна база; 2) соціальна й інституціональна організація галузей АПК (суб’єкти продовольчого ринку, виробники й споживачі, трейдери тощо); 3) агропродовольчий ринок (система економічних регуляторів виробництва, розподілу й збуту продукції); 4) розвиток сільських територій [91, с. 76-84].

Оригінальним є погляд О.Л. Попової щодо трактування терміна “агросфера” як дещо ширшого поняття, ніж термін “аграрна сфера”. Дослідивши інтерпретацію категорії в природничих науках (біосфера, ноосфера) і базові передумови соціоекономіки, учена зазначає про виокремлення таких складових агросфери, як аграрного виробництва, людського потенціалу агросфери та агроландшафтів. Агросфера як життєзабезпечуюча (виробнича і середовищеформуюча) система якнайкраще вписується в рамки концепції сталого розвитку, і саме на засадах сталості повинен відбуватись її прогрес.

Агросфера являє собою складну соціально-економічну і одночасно уразливу агробіологічну систему, якій властиві диверсифіковані функції – життєзабезпечення (виробництво агропродовольства й сировини для задоволення потреб населення в продуктах харчування, одязі, паливі тощо), життєдіяльності (умови і якість життя сільського населення, місце прикладання праці та одержання доходів), життєоблаштування (освоєність середовища проживання, його якісний стан і екологічна безпечність) [92].

У такому багатоаспектному розумінні термін “агросфера” наближається до поняття “сільські території”, які, крім зазначених ученою складових елементів агросфери, додатково включають несільськогосподарські види економічної діяльності на селі, систему управління розвитком аграрної

економіки та сільських територій і виступають об'єктом сучасних державних аграрної, економічної, регіональної та соціальної політик, направлених на забезпечення умов сталого розвитку.

У своїх дослідженнях О.Л. Попова акцентує увагу на гармонізації аграрного й сільського розвитку, яка є важливою як за суто галузевої моделі сільського розвитку (коли сільський розвиток значною мірою залежить від сільського господарства), так і за перерозподільної та територіальної моделей. Українські реалії засвідчують різновекторну динаміку аграрного й сільського розвитку: у цілому сільськогосподарське виробництво зростає, а сільські жителі, їхні громади та село – занепадають. З одного боку, у корпоративному секторі аграрної економіки нарощуються обсяги виробництва продукції, забезпечується досить висока рентабельність, зростає продуктивність праці. З іншого боку, продовжує стрімко скорочуватися чисельність найманих працівників у сільськогосподарських підприємствах, простежується низький рівень оплати праці тощо [93-94].

В.К. Терещенко, В.А. Ткачук, В.В. Юрчишин, І.В. Прокопа, Л.О. Шепотько та інші вчені у своїх дослідженнях зосереджують увагу на питаннях удосконалення системи управління соціально-економічним розвитком сільських територій, пожвавлення сільської економіки, розвитку аграрного сектора економіки й несільськогосподарських видів діяльності, виробничої та соціальної інфраструктури на селі тощо [95-98]; А.В. Лісовий, М.П. Талавира – напрямах формування механізму державного регулювання й підтримки розвитку сільських територій, урахувавши передовий зарубіжний досвід і міжнародні інтеграційні процеси в економіці [99-100].

Питання розвитку й регулювання СТВ у аграрному секторі економіки дана категорія вчених розглядають як один із напрямів активізації соціально-економічного розвитку сільських територій, зокрема завдяки збільшенню рівня зайнятості населення, формуванню й ефективному використанню трудового потенціалу села, удосконаленню системи самоуправління розвитком сільських

територій, формуванню прийняттого середовища життєдіяльності на селі (розвиток галузей виробничої та соціальної інфраструктур) тощо.

Ураховуючи вагоме соціально-економічне значення аграрного сектора економіки для сучасного розвитку сіл і селищ України як головного “роботодавця” для сільського населення, вагомого джерела податкових надходжень у бюджети органів місцевого самоврядування, розвиток системи СТВ у аграрному секторі економіки має забезпечити: формування трудового потенціалу й людського капіталу сільських територій, соціального капіталу в сільськогосподарських підприємствах; підвищення продуктивності праці й ефективності господарювання в аграрній економіці; розвиток ОСГ, ФГ, середньо- й великотоварних агропромислових формувань; поліпшення життєвого середовища на селі й т.д.

Таким чином, система СТВ у аграрному секторі економіки – це сукупність елементів (предмет, сторони, рівні, цілі, функції тощо), які в єдності забезпечують розвиток і регулювання СТВ у галузі, спрямовані на поліпшення якості трудового життя, підвищення економічної ефективності виробництва продукції в аграрних формуваннях, досягнення соціальної злагоди й екологічної рівноваги на селі.

Формування ефективної системи СТВ у аграрному секторі економіки схематично можна зобразити так (рис. 1.5). У даному рисунку ми наочно зробили співставлення частин до цілого або одиничного до загального. Наприклад, у економіці (економічній системі, системі економічних відносин) функціонує регіональна економіка, економіка різних галузей і комплексів, зокрема аграрний сектор, соціально-економічний розвиток сільських територій тощо. У рамках останніх двох має місце розвиток аграрних СТВ, яка включає сукупність елементів і формує відповідну систему, яка має виконувати ряд принципів (науково обґрунтованих положень), функцій і забезпечувати досягнення цілей сторін СТВ.

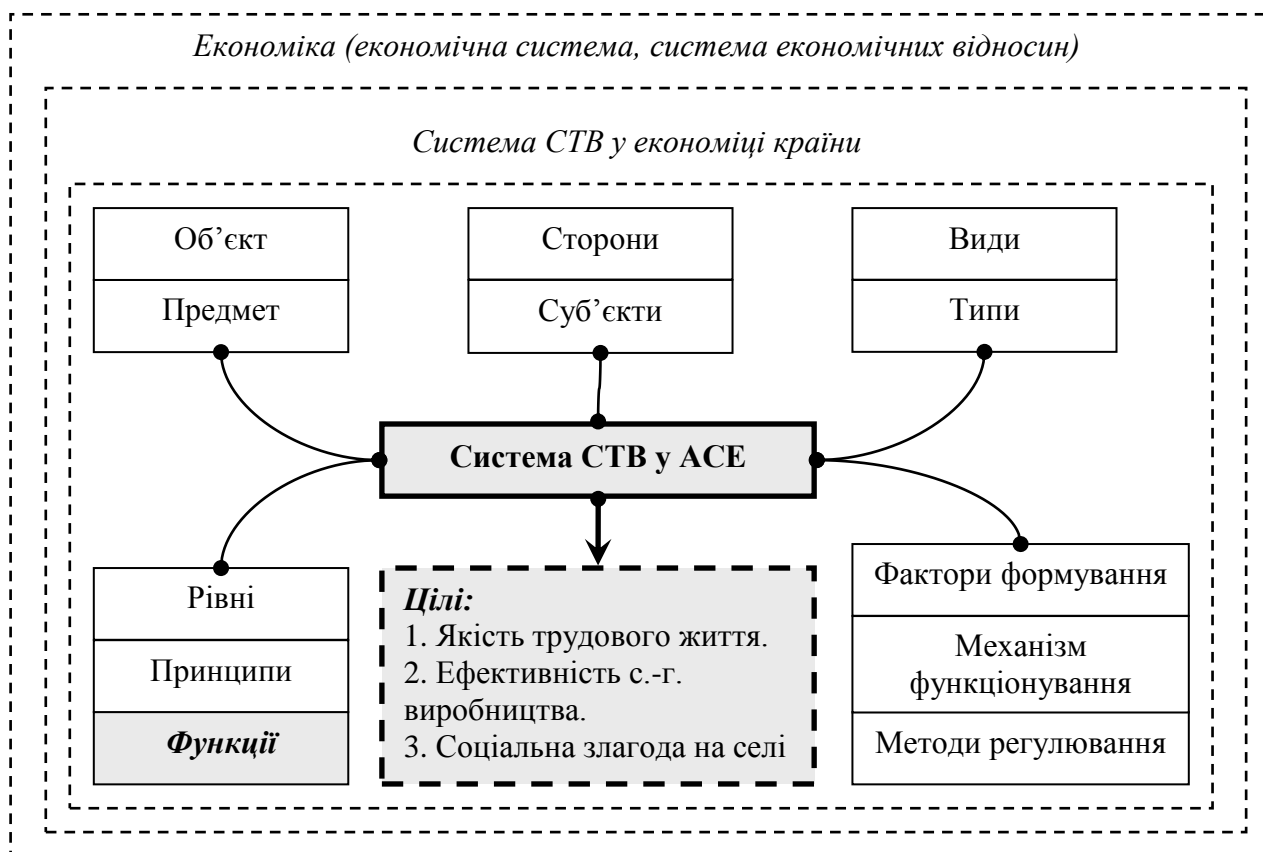


Рис. 1.5. Формування ефективної системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки

Розробка автора.

Охарактеризуємо складові елементи системи СТВ у аграрному секторі економіки, які мають певні особливості й вагомий вплив на розвиток сільських територій. *До об'єкту системи СТВ у аграрному секторі економіки можна віднести процес формування й використання трудового потенціалу в сільському господарстві, господарську діяльність в агроформуваннях, забезпечення добробуту й соціальної злагоди в сільських громадах.* Остання теза зазначена дещо ширше й виходить за рамки розвитку галузі, оскільки простежується взаємний вплив розвитку сільського господарства й соціально-економічного розвитку сільських територій, аграрного й сільського розвитку.

Оскільки на селі головним “роботодавцем”, як і раніше, залишається аграрна сфера, завдяки чому селяни мають змогу забезпечити гарантовану продовольчу безпеку своїм сім'ям і отримати соціальні послуги. Крім того, зазначаючи в монографії про сільські громади, ми маємо на увазі додатково й селищні громади, об'єднані територіальні громади, оскільки в останніх питома

вага населення, яке займається виробництвом сільськогосподарської продукції на формальній і/або неформальній основі, доволі вагома. Тому й тут простежуються подібні умови розвитку домогосподарств, сільськогосподарського виробництва тощо.

Виходячи з особливостей сучасного розвитку національної економіки, предметом системи СТВ у аграрному секторі економіки є такі головні питання:

1) забезпечення максимального рівня раціональної та продуктивної зайнятості сільського населення й збільшення робочих місць у суспільному секторі аграрної економіки та суміжних галузях на селі;

2) підвищення економічної ефективності виробництва та забезпечення НОП у сільському господарстві, формування трудового потенціалу й соціального капіталу в аграрному секторі економіки;

3) удосконалення мотиваційного механізму в трудових колективах сільськогосподарських підприємств, зокрема порядку застосування різних форм і систем оплати праці та її нематеріальне стимулювання;

4) формування соціального пакета для працівників, удосконалення соціального й пенсійного страхування, розвиток соціальної відповідальності суб'єктів СТВ у аграрному секторі економіки та сільських громадах.

У результаті компромісу інтересів суб'єктів СТВ укладаються угоди, договори, контракти, меморандуми, інші нормативні акти, формуються домовленості. В організаційному плані цей процес формує такий *тип СТВ, як соціальне партнерство*, у іншому випадку, якщо певна сторона СТВ превалює (диктує свої умови, займає авторитетну позицію тощо) в управлінні трудовими відносинами, то такий тип СТВ, як відомо, має назву *патерналізм*.

У чистому вигляді жодний із зазначених типів СТВ – антиподів рідко трапляється на практиці в сільськогосподарських підприємствах. Зважаючи на “благородну” функцію виробництва агропродовольчої продукції для населення, нині агробізнес, що спеціалізується на розвитку трудомістких видів виробництва продукції (скотарство, свинарство, плідівництво тощо),

функціонує на рівні мінімальної рентабельності продукції, а то й збитковості. Адже ціни на продовольчі товари більшою мірою залежать від купівельної спроможності громадян, а вона, як відомо й очевидно, доволі низька. На селі спостерігається зменшення робочих місць, скорочення штатів працівників в сільськогосподарських підприємствах, пропозиція робочої сили на ринку праці на селі значно перевищує попит на неї.

Ураховуючи складні сучасні умови розвитку українського села й аграрної сфери, її надзвичайно важливе соціальне, економічне й екологічне значення в забезпеченні національної безпеки країни, робочими місцями селян, ми пропонуємо ввести в понятійний апарат економіки праці такий тип СТВ, як “соціально-трудоий компроміс у сільському господарстві”, який займає місце між соціальним партнерством і патерналізмом, забезпечує економічну стабільність у аграрних формуваннях і соціально-політичну – на селі з метою уникнення рецесії у виробництві агропродовольчої продукції та соціально-трудоих, земельних, майнових і інших конфліктів (страйків, мітингів, невдоволень, заворушень, бунтів) у суспільстві тощо.

Рівні СТВ у аграрному секторі економіки представлені наступним чином: світовий (міжнародний, глобальний, мегаекономічний), макрорівень (загальнодержавний) у частині питань щодо впливу на соціально-економічний розвиток сільських територій, мезорівень (галузевий, регіональний, сільський, селищний, рівень об'єднаної громади) та мікрорівень (підприємства, організації). На кожному рівні СТВ відбувається соціальний діалог із приводу використання матеріальних, фінансових, трудових, земельних і інших ресурсів у аграрній економіці між відповідними вповноваженими суб'єктами СТВ.

Зважаючи на соціально-економічні особливості розвитку аграрної сфери, важливість заселеності сільських територій, особливо в прикордонних районах України, забезпечення продовольчої безпеки країни, екологічні проблеми ведення аграрного бізнесу, система СТВ у аграрному секторі економіки виконує такі функції: соціальну, виробничу, регулюючу, мотиваційну, стабілізаційну

(продовольча безпека, заселеність прикордонних територій як складові напрями національної безпеки).

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

*Суть соціальної функції СТВ у аграрному секторі економіки полягає в забезпеченні працездатної частини сільського населення стабільними робочими місцями, гідною оплатою праці, гарантованим соціальним захистом, поліпшенні якості трудового життя, а також формуванні 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 сторонами СТВ, застосування важелів впливу, соціальний діалог і укладання колективних трудових угод – основні напрями виконання **регулюючої функції**. Під **мотиваційною функцією** слід розуміти формування матеріального й нематеріального механізму стимулювання суб'єктів СТВ до забезпечення умов сталого розвитку аграрної сфери АПК та сільських територій. Вона пов'язана із соціальною та стабілізаційною функціями, оскільки відсутність мотивації праці в сільськогосподарських працівників загрожує соціальній і економічній безпеці розвитку аграрного підприємництва.*

*Суть **стабілізаційної функції** полягає в забезпеченні: оптимальної кон'юнктури ринку продовольства завдяки виробництву необхідної кількості різних видів сільськогосподарської продукції й уникненню конфліктів у СТС на селі; умов формування й розвитку сільських поселень по всій території країни, зокрема й для посилення прикордонного контролю за правопорядком.*

Формування й розвиток аграрних СТВ у будь-якому цивілізованому суспільстві проходить під впливом певних факторів (чинників), які визначаються історичними, демографічними, етнічними, соціокультурними економічними, політичними й іншими особливостями. До основних факторів можна віднести: формування й реалізація аграрної, земельної та соціальної політики; вплив глобалізаційних процесів на національну аграрну економіку; розвиток суспільної праці та виробництва; життєвий цикл людини та розвитку підприємства тощо.

До головних інструментів регулювання СТВ у аграрному секторі економіки можна віднести: колективні угоди й договори; видатки державного бюджету на розвиток аграрної сфери; податки й збори; соціальні стандарти; форми й системи оплати праці та ін. Відповідними методами регулювання СТВ є механізм колективно-договірного регулювання СТВ, бюджетна, фіскальна й соціальна політики держави, мотиваційний механізму в агроформуваннях тощо.

Розвиток системи СТВ у аграрному секторі економіки має бути одним із головних завдань державних аграрної й соціальної політик в Україні. А регулювання СТВ у сільському господарстві є одним із ключових напрямів і економічних заходів державного управління соціально-економічним розвитком аграрного сектора економіки й сільських територій. Відповідно до зазначеного мають розроблятися методики розрахунку показників, які характеризують стан розвитку СТВ у аграрному секторі економіки, якість трудового життя в сільському господарстві, його складові параметри, що дають можливість порівняти їх значення в статичі й динаміці. Про це піде мова в наступних розділах наукової роботи.

Вчений-економіст аграрного напрямку О.А. Бугуцький зазначав, що СТВ повинні забезпечити нормальну діяльність і спроможність відтворення робочої сили, підвищення життєвого рівня й оплати праці. Потребує невідкладного здійснення система взаємопов'язаних економічних, соціальних, правових і організаційних заходів, які б забезпечували сільському населенню рівні можливості в одержанні роботи, урізноманітненні сфери прикладання праці та

випереджаючі темпи й вищий рівень їх доходів порівняно з містом, у наданні потрібних побутових і соціально-культурних послуг, підвищенні престижності й мотивації праці на селі [101, с. 13].

У монографії та дисертації І.Ф. Гнибіденко, навівши результати досліджень соціально-економічних процесів трансформації зайнятості населення в сільському господарстві внаслідок аграрної реформи, аналіз кон'юнктури ринку аграрної праці та рівень трудової активності сільських жителів у кінці 1990-х і на початку 2000-х років, обґрунтував шляхи забезпечення продуктивної зайнятості в аграрній сфері шляхом підтримки розвитку малого бізнесу на селі й удосконалення соціального захисту селян, урахуваючи передовий світовий досвід.

Завдяки досвіду роботи вченого у Мінсоцполітики ним обґрунтовано механізм реалізації програмно-цільового підходу забезпечення сталого соціально-економічного розвитку села, продуктивної трудової діяльності селян і їх соціального захисту як важливого методу регулювання системи СТВ у аграрному секторі економіки [102-103].

Зважаючи на велику кількість публікацій результатів досліджень складових СТС у аграрній сфері України, ми врахували їх при систематизації результатів НДР вчених-економістів-аграрників (додаток Б), де відображено проблематику їх досліджень. Безпосередньо питаннями ефективного використання трудових і інших ресурсів у аграрному секторі економіки з 1950-х років займається наукові співробітники відповідної установи – НДІ “Украгропромпродуктивність” (додаток А).

Більшість учених до проблеми розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки підходять лише зі сторони використання головного фактора виробництва – “праця”, намагаючись відшукати резерви підвищення продуктивності праці, поліпшення рівня життя селян. Це дійсно актуально, оскільки на селі в людей панує зневіра в майбутнє поліпшення свого добробуту. Потрібно розширити акцент і на інші фактори сільськогосподарського виробництва, щоб розвиток аграрних СТВ забезпечував високу якість

трудового життя працівників, ефективну господарську діяльність підприємницьких агроформувань та розвиток системи управління сільськими територіями.

Зважаючи на це, система СТВ у аграрному секторі економіки є відкритою, оскільки вона існує як складова відповідної системи в економіці країни та включає в себе СТВ у суспільному й неформальному секторах аграрної економіки. Останні дві перебувають також під впливом розвитку системи СТВ у сільських громадах. Схематично це представлено на рис. 1.6. На рисунку наочно зображено напівжирним шрифтом і пунктиром межі функціонування неформалізованих рівнів СТВ, а звичайними лініями – межі формалізованих рівнів СТВ.

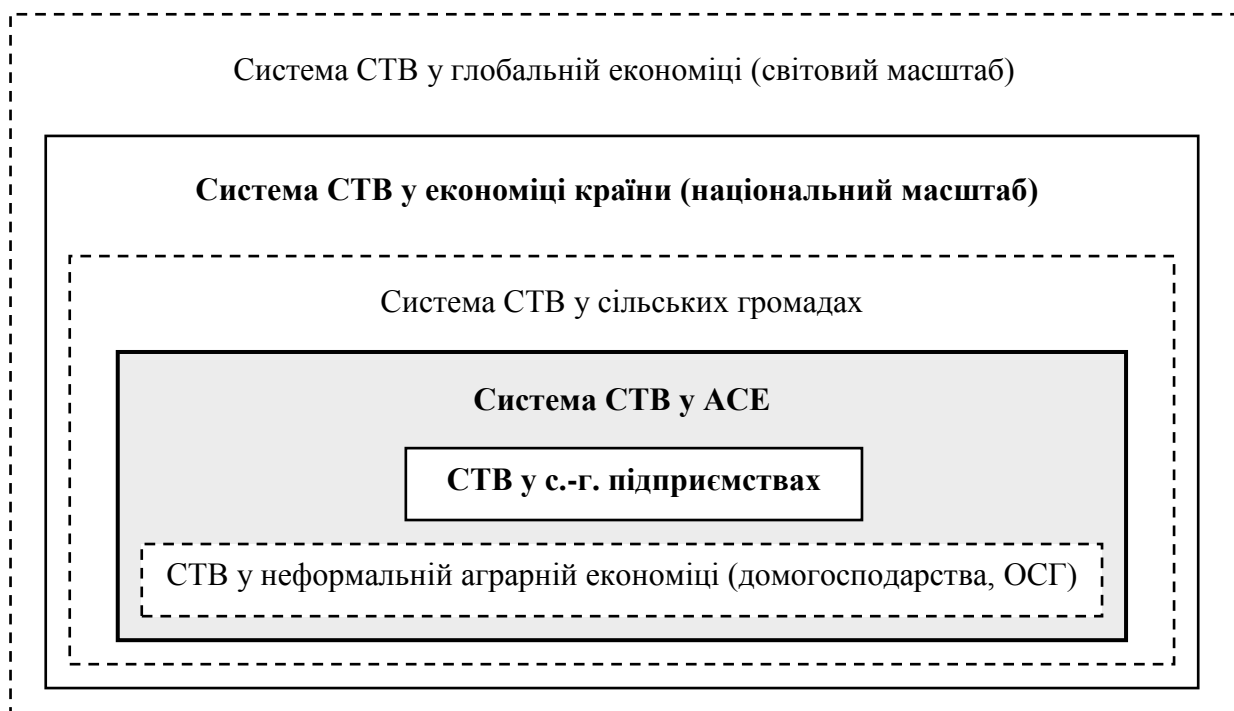


Рис. 1.6. Функціонування відкритої системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки України

Розробка автора.

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, 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 і підприємствах нині має належне юридичне забезпечення, регулювання й контроль за виконанням: на макрорівні (генеральна угода), галузевому рівні (галузева угода), на мікрорівні (колективні договори). Тому на розвиток СТВ у аграрному секторі економіки покладаються великі надії щодо розвитку сільського господарства як у суспільному, так і неформальному секторах аграрної економіки, а також формування системоутворюючих чинників розвитку сільських громад в процесі диверсифікації сільської економіки та децентралізації влади в Україні.

Таким чином, *розвиток системи СТВ у аграрному секторі економіки передбачає поєднання складових елементів цієї системи в певну цілісність, спрямовану на виконання її функцій та паритетне забезпечення соціального (поліпшення якості трудового життя працівників), економічного (підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва) й громадського (забезпечення умов життєдіяльності на селі) напрямів (векторів) розвитку аграрної економіки* [104].

1.4. Регулювання соціально-трудова відносин у сільському господарстві

Актуальність дослідження сучасного розвитку СТВ підтверджується формуванням соціально орієнтованої ринкової (змішаної) економіки в багатьох країнах світу, у тому числі і в Україні. Такий процес неможливий без державного впливу на економічний розвиток із метою уникнення соціальних

потрясінь. Це підтверджується науковою спільнотою, зокрема О.В. Жадан [5, с. 6] зазначає, що соціально орієнтована ринкова економіка – вихідна база розуміння й формування СТС. Її найважливіший критерій – пріоритет соціального захисту, соціальної справедливості над економічною ефективністю заради соціальної злагоди в суспільстві. Вирішення соціальних проблем потребує втручання в економіку засобами правового регулювання, податкової політики й т.д. Зокрема державне регулювання СТВ надає ринковій економіці соціального спрямування.

Регулювання означає дію за значенням регулювати, упорядковувати що-небудь, керувати чимось, підкоряючи його відповідним правилам, певній системі [18]. 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 [46, с. 170]. Що стосується процесу регулювання (економічного) – це установлення правильної взаємодії частин механізму; робити що-небудь для отримання бажаних результатів, досягнення потрібних показників [105]; це державні правила й закони, призначені для контролю за поведінкою фірм, підприємств і інших суб'єктів економіки. Є бюджетне, валютне, податкове регулювання тощо [106].

Ми приєднуємось до поглядів 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 чи інших форм праці. 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 в сфері СТВ);
- контролююча функція (контроль за станом СТВ) [8, с. 50-67].

Ми поділяємо думки вчених щодо ширшого розуміння державного управління і вузкого – державного регулювання. Так, О.М. Могильний зазначає, що державне управління забезпечує виконання значно ширшого кола функцій порівняно з регулюванням. Управління складними соціально-економічними системами, якою є сільське господарство, має включати розробку прогнозних параметрів розвитку галузі, стратегічне й оперативне планування, організацію виконання адміністративних рішень, координацію учасників процесу, адміністративний аудит (контроль) за реалізацією державних цільових програм, багаторівневу систему заохочення персоналу, а також безпосередній вплив суб'єкта управління на відповідний об'єкт управління [107, с. 50].

Подібної думки А.Д. Діброва та інші вчені, які аргументовано доводять об'єктивність більшою чи меншою мірою державного регулювання економіки, зокрема протекціонізму розвитку національного сільського господарства. Державне регулювання сільськогосподарського виробництва вчений трактує як опосередкований і цілеспрямований управлінський вплив на процеси відтворення в галузі з метою забезпечення реалізації цілей державної аграрної політики.

Державне управління – це прямий (безпосередній) вплив на організації галузі, що здійснюється переважно за допомогою адміністративних методів по відношенню до об'єктів державної форми власності та державних інституцій [91, с. 27]. *Ураховуючи сучасний розвиток СТС на селі, головним завданням аграрної політики має бути збільшення робочих місць у аграрному й інших*

секторах економіки на селі, трудових доходів сільського населення, поліпшення якості трудового життя в агроформуваннях тощо. Це можна забезпечити завдяки державному й договірному регулюванню розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки.

Проте вчений О.Д. Шемяков стверджує, що управління СТВ – це процес регулювання взаємодією суб'єктів СТВ та пошуку ефективних рішень із метою забезпечення соціальної безпеки в суспільстві. Він акцентує увагу на тому, що в ринкових умовах господарювання формується тип СТВ, який передбачає застосування нових принципів регулювання взаємовідносин між суб'єктами СТВ і базуються на активній і рівноправній участі представників органів держави, власників (роботодавців) і найманих працівників, у основі яких лежить об'єктивізм і демократизація взаємостосунків.

Формування виробничої демократії в управлінні СТВ забезпечить підвищення якості трудового життя працюючої людини. Нині ж формується новий тип сучасного працівника – висококваліфікованого, відповідального, ініціативного, що потребує нових стимулів, які передбачають реалізацію не лише матеріальних, а й трудових, статусних потреб [16, с. 26, 108]. *Можна зазначити, що вчений звужує визначення процесу управління СТВ, зводячи переважно до їх регулювання в умовах лібералізації трудових відносин на підприємствах при активній участі їх найманих працівників.*

О.О. Фоміна, провівши аналіз інституційних засад регулювання СТВ в умовах ринкової економіки, розробила концепцію регулювання СТВ, яка заснована на урахуванні відповідальності як сутнісної характеристики інституту в ринковому середовищі. У системі формальних інститутів виокремлено економічні, соціальні, правові та політичні інститути. Система неформальних інститутів СТВ формується на основі взаємозалежних інститутів – норм: довіри, емпатії, свободи, 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 [17]. *Дійсно, останнім часом дуже часто й гостро*

піднімаються питання соціальної відповідальності, корпоративної соціальної відповідальності, екологічної відповідальності, державно-приватного партнерства тощо.

Регулювання СТВ на сучасному етапі розвитку ринкових перетворень обумовлено різноманітністю суб'єктів господарювання на ринку праці, які покликані забезпечувати соціально справедливий розподіл доходів виробництва, максимальну зайнятість населення з урахуванням конкурентного середовища в СТС. Механізм взаємозв'язку макро-, мезо- та мікроекономічного регулювання СТВ в системі стимулювання активізації суб'єктів господарської діяльності регіону М.І. Приступа визначає як центральний системоутворюючий елемент структури регулювання регіонального ринку праці.

На індивідуальному рівні трудових відносин механізм управління має включати зацікавленість і мотивацію до високопродуктивної праці з боку працівника й оцінку кінцевих результатів праці з боку роботодавця, а також запропоновані моделі виміру праці на основі нормативних і фактичних затрат та результатів. На регіональному та галузевому рівнях трудових відносин в основу механізму мають бути покладені нормативи: екологічні, економічні, соціальні, правові й трудові. На макроекономічному рівні соціально-трудове регулювання має здійснюватись на основі прийнятої законодавчої бази, нормативних актів Національної служби посередництва і примирення [10].

Методи регулювання СТВ, що використовуються в соціально орієнтованій ринковій економіці, у розгорнутому вигляді можуть бути подані у вигляді таких груп: нормативно-правові; програмно-цільові; адміністративно-розпорядчі та організаційно-упорядкувальні; договірні; погоджувально-арбітражні, посередницькі й примирні; партисипативні.

Нормативно-правові методи є результатом нормотворчої діяльності держави. Ця форма регулювання СТВ передбачає застосування норм, що містяться в законах, постановах уряду, указах Президента, інших нормативних актах. Програмно-цільові методи передбачають розробку й виконання програм розвитку СТС, які залежно від рівня реалізації поділяються на державні,

регіональні (територіальні), галузеві та програми виробничого рівня (підприємств, організацій).

Основним принципом системи СТВ є законодавче забезпечення прав у СТС. Реалізується цей принцип у процесі прийняття й виконання законодавства, функціонування та взаємодії державних інститутів у сфері зайнятості населення, регулювання ринку праці, контролю за дотриманням законодавства про працю. Тобто держава по суті є каталізатором формування й розвитку системи СТВ. Кінцева мета державного регулювання – демократизація СТВ, що є однією з головних ознак цивілізованості й соціальної орієнтованості держави, засобом забезпечення стабільності в суспільстві [5, с. 34-46].

Адміністративно-розпорядчі й організаційно-упорядкувальні застосовуються переважно на рівні підприємств і організацій та покликані регламентувати взаємовідносини в системі: роботодавець – адміністрація; адміністрація – наймані працівники; керівник – підлеглі працівники, а також взаємовідносини між працівниками, які пов'язані різними формами поділу та кооперації праці. Застосування цих методів на практиці передбачає розробку організаційних регламентів, положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, документів про режими праці й відпочинку тощо.

Суть договірних методів, що використовуються в СТС, пов'язана з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях СТВ. Використання цих методів – основа функціонування соціального партнерства. Застосування погоджувально-арбітражних, посередницьких і примирних методів має на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів. Використання партисипативних методів передбачає запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень [7, с. 32-33].

О.В. Жадан акцентує увагу більше на механізмі державного регулювання СТВ, метою якого є створення умов розбудови соціальної держави, спрямованих на збереження людського та трудового потенціалів, забезпечення їх розвитку, захист соціальних інтересів особи та суспільства. Механізм державного регулювання СТВ він трактує як сукупність послідовних інституціональних, правових, організаційних, економічних управлінських засобів і заходів регуляторного впливу з метою досягнення необхідного рівня та якості трудового життя, забезпечення інтелектуального зростання та духовного збагачення громадян, досягнення в суспільстві соціальної злагоди й стабільності [5, с. 52-73]. *Ми поділяємо думку вченого, що за останні роки значно розширився предмет відносин, які регулюються сторонами СТВ.*

Таке соціальне явище, як соціальне партнерство, значно розширило права трудівників на участь в управлінні діяльністю роботодавця та виступає засобом досягнення соціальної злагоди між працівниками й працедавцями. Разом із тим ринкова економіка, як об'єктивний фактор впливу на порядок виникнення, зміни та припинення правовідносин у трудовій сфері, вимагає суттєвого перегляду, а також удосконалення існуючих моделей забезпечення балансу інтересів учасників трудової сфери. Тільки через поєднання централізованого й договірного регулювання, слушно зазначає О.Є. Костюченко, стає можливою реалізація балансу інтересів учасників відносин у сфері праці [108, с. 122].

У профільному словнику соціально-трудового характеру [31] зазначено, що регулювання СТВ здійснюється законодавчо-правовою й економіко-нормативною базами, системою програмно-нормативної регламентації, інструментами державних економічних і соціальних програм, а також заходами й інструментами громадського регулювання. А основною формою та найприйнятнішим методом регулювання СТВ є соціальне партнерство. Що стосується останнього, то це один із типів СТВ.

Важливим кроком до запровадження механізму соціального партнерства стало створення в 1993 р. Національної ради соціального партнерства та її реорганізація в 2006, 2011 і 2014 рр. у Національну тристоронню соціально-

економічну раду як постійно діючого органу для узгодження питань, що виникають у системі СТВ. Це тристороння організація, яка утворюється з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок, роботодавців для узгодженого вирішення питань, що виникають у СТС.

Пізніше (у 1998 р.) Указом Президента створено Національну службу посередництва і примирення (НСПП), яка є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Основними завданнями служби є: сприяння взаємодії сторін СТВ у процесі врегулювання колективних трудових конфліктів, що виникли між ними, прогнозування виникнення колективних трудових конфліктів та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення превентивних заходів, посередництва й примирення під час вирішення колективних трудових конфліктів.

В усі часи конфліктність трудових відносин була гострою проблемою, яка межувала із соціальними потрясіннями. Останні два століття (невдоволення й повстання робітників у ХІХ ст., Жовтнева революція в Російській імперії тощо) в цьому контексті можуть бути яскравим прикладом. Еволюція світових наукових уявлень про регулювання СТВ відбувалася в руслі прагнень до соціальної злагоди. І, як переконує світовий досвід, це можливо досягнути завдяки розвитку соціального партнерства шляхом укладання й виконання колективних трудових угод.

Тому цілком справедливо, що сьогодні у наукових підходах домінують положення теорії “соціального миру”, усвідомлення необхідності піднесення соціальної відповідальності, важливості модернізації СТВ на основі їх регулювання в напрямі соціалізації та гуманізації. Досвід розвинених країн світу переконує в тому, що перспективи розв’язання соціально-економічних проблем, передбачення та усунення трудових конфліктів пов’язані саме з налагодженням соціального діалогу, запровадженням системи соціального партнерства [14, с. 33].

Н.О. Мельничук свої дослідження присвятив питанням договірного регулювання трудових відносин із юридичної точки зору. Корисну для правотворчої практики інформацію містить його монографія [109] у частині відповідальності в механізмі забезпечення та дотримання договірних засад трудових відносин. О.Є. Костюченко [108] досліджував питання державного й договірного регулювання СТВ у банківській системі України, проаналізував тенденції розвитку даного процесу. Він обґрунтовує такі напрями поліпшення ситуації в СТС: розвиток соціального партнерства, колективно-договірне регулювання СТВ і підвищення трудової мотивації працівників.

Теоретико-методологічні основи СТС України досліджує С.В. Мельник. У його ґрунтовній монографії [65] висвітлено зарубіжний, міжнародний та вітчизняний досвід регулювання СТВ, зайнятості, підготовки кадрів, ринку праці, трудової міграції, соціального страхування, регіональної соціальної політики тощо. Він провів порівняльний аналіз розвитку СТВ і особливості їх розвитку в Україні, розглянув методичні засади оцінки якості трудового життя населення тощо. Ним запропоновано підходи щодо формування механізму регулювання СТС, у тому числі його законодавчо-нормативного, фінансово-матеріального, методично-інформаційного, інституціонального та кадрового забезпечення за відповідними напрямками реалізації соціальної політики країни.

У колективній монографії В.М. Гончарова й інших [15] наведено теоретичний аналіз видів колективних угод і договорів, економічний аналіз стану розвитку державного й договірного регулювання СТВ, сформовано концептуальну складову механізму державного регулювання СТВ і методичні напрями його удосконалення, що дозволяє модернізувати розвиток СТВ і реалізувати процес стратегічного розвитку держави й національної економіки в цілому тощо.

Питанням регулювання СТВ у національній економіці присвячено багато інших наукових праць, проте на рівні аграрної галузі вони досліджені недостатньо. Зокрема в дисертаційних дослідженнях таких учених, як І.В. Шепель, С.В. Шемавньов, Т.В. Кузькіна, В.І. Шульга [110-113]

обґрунтовано напрями державного регулювання СТВ і формування організаційно-економічного механізму їх функціонування в аграрних підприємствах України; удосконалення моральної й матеріальної мотивації праці та соціального захисту сільськогосподарських працівників. Учені визначили напрями економічного моніторингу СТВ у сільськогосподарських підприємствах, зокрема аналізу економічних і соціальних індикаторів розвитку цих відносин тощо. *У нашому дослідженні ми акцентуємо увагу на питаннях розвитку СТВ у сільському господарстві на всіх рівнях управління економікою в контексті забезпечення соціально-економічного розвитку сільських територій.*

У державі, яка взяла курс на формування соціально орієнтованої ринкової економіки, соціальна політика має забезпечити досягнення максимальної соціальної справедливості в суспільстві, мобілізувати всі свої ресурси та спрямувати зусилля на підвищення добробуту населення. Така політика держави включає, насамперед, встановлення прийняттого рівня соціальних гарантій із оплати праці, соціального страхування, пенсійного забезпечення, надання матеріальної допомоги при певних обставинах (безробіття, відпустка для жінок по догляду за дитиною, інвалідність, хвороба й ін.). Проте очевидним є факт, що в Україні рівень соціального захисту селян є на порядок нижчий, ніж міського населення.

Соціальна політика – це комплекс соціально-економічних заходів держави, підприємств, організацій, спрямованих на послаблення нерівності в розподілі доходів і майна, на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінення трудових заощаджень та ін. Головними напрямками здійснення соціальної політики є: 1) захист рівня життя за допомогою різних форм компенсацій від підвищення цін, індексації; 2) допомога найбіднішим сім'ям; 3) допомога у разі безробіття; 4) політика соціального страхування, встановлення мінімальної заробітної плати для працюючих; 5) розвиток освіти, охорони здоров'я та безпеки довкілля передусім за рахунок держави; 6) політика, спрямована на набуття громадянами кваліфікації, гарантування

процесу трудової діяльності (надання оплачуваних відпусток, створення профспілок тощо) [46].

Соціальна допомога (захист, забезпечення) охоплює сукупність суспільно-економічних заходів держави й суспільства про громадян, які потребують допомоги, підтримки з огляду на вік, стан здоров'я, соціальний стан, недостатню забезпеченість засобами існування або їх відсутність тощо. Вона реалізується у вигляді пенсій, матеріальної допомоги по догляду за хворими, громадянами похилого віку, піклування про дітей [46]. Подібне трактування наведено в тлумачному словнику [18] та віртуальних енциклопедіях.

Соціальна держава – найдосконаліший тип держави в історії розвитку людської цивілізації, діяльність якої спрямована на забезпечення високого рівня життя всього населення країни, його всебічної безпеки. Основними засобами реалізації таких цілей є планування (економічне, соціальне тощо), всебічний розвиток інститутів громадянського суспільства, фінансова та соціальна політика, контроль громадянського суспільства за державою, формування системи моральних цінностей і норм, їх дотримання всіма громадянами, рівність усіх перед законом і ін. [46].

У довідковій літературі, зокрема Економічній енциклопедії [46], категорію “соціальна справедливість” визначено як: 1) урівноваженість прав і обов'язків громадян, а також інтересів суспільства, колективу та окремої особи; 2) наявність рівних можливостей для реалізації здібностей і задоволення соціально-економічних потреб для індивідів, трудових колективів, соціальних верств і груп залежно від рівня розвитку технологічного способу виробництва (передусім від продуктивних сил). Визначальним критерієм соціальної справедливості в економічній сфері є відповідність винагороди економічних суб'єктів величині їх трудового внеску або кількості та якості суспільно необхідної праці; в соціальній сфері – відповідність між заслугами окремих осіб, трудових колективів тощо та їх загальним визнанням.

Стосовно визначення соціальної справедливості А.М. Колот зазначає наступне. Фундаментальною характеристикою категорії “справедливість” є її соціальна складова. Соціальна справедливість – це передусім реалізація на практиці принципу однакових можливостей. Кожна людина має від народження таке, як і всі, право на життя, свободу, добробут, на допомогу суспільства в реалізації цих прав. Соціальна справедливість відображає ступінь рівності в економічному та соціальному стані людей. В узагальненому вигляді соціальна справедливість – це вимога відповідності між роллю конкретних індивідів, соціальних груп у житті суспільства та їхнім соціальним станом, між трудовим внеском і винагородою, суспільним визнанням, між правами та обов’язками членів суспільства [7, с. 34].

Недарма в статуті МОП зазначено таке кредо: “Загальний та міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості”. У Конституції України [114-115] й інших нормативних документах акцентується увага на соціальних гарантіях зайнятості населення, оплати праці, захисту певних категорій населення, які з різних причин перебувають у гіршому становищі, ніж переважна більшість громадян. Таким чином, актуальним буде дослідження порядку встановлення соціальних гарантій для економічно активного сільського населення, визначення напрямів ліквідації порушення соціальної справедливості в українському суспільстві в подальших прикладних дослідженнях.

Розуміння сутності соціального захисту полягає в тому, що державна політика із забезпечення прав і гарантій у сфері праці повинна: забезпечити всім членам суспільства прожитковий мінімум та матеріальну допомогу тим, кому вона потрібна з об’єктивних причин, захист від факторів, що знижують життєвий рівень; створити умови, що надають громадянам можливість без перешкод заробляти собі кошти на життя й забезпечити задоволення мінімуму потреб в освіті, медичному обслуговуванні; забезпечити оптимальні умови праці, максимальну стабільність у суспільстві. “Социальная защита – это важнейшая функция государства по обеспечению основных социальных прав

человека на основе международных и национальных норм. В более узком значении – обеспечение прав в отношении уровня жизни” [29].

Відповідно до законодавства [116] державні соціальні стандарти являють собою соціальні норми й нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій. У сфері доходів населення вони встановлюються з метою визначення розмірів державних соціальних гарантій у сфері оплати праці, виплат за обов’язковим державним соціальним страхуванням, права на отримання інших видів соціальних виплат і державної соціальної допомоги та їх розмірів. Державні соціальні гарантії – це встановлені мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів виплат, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Отже, будь-який напрям соціального захисту базується на певних соціальних стандартах і гарантіях. Останні створюють основу для реалізації конституційних, соціально-економічних і політичних прав членів суспільства. Вони покликані створити умови нормальної життєдіяльності населення з метою забезпечення основних прав людини: на працю, відпочинок, житло, освіту й медичне забезпечення. До числа основних державних соціальних гарантій відносяться: мінімальна заробітна плата; мінімальна пенсія за віком, соціальна допомога при народженні дитини; державна допомога по безробіттю та інші соціальні виплати. Основні державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму.

Згідно із законодавством прожитковий мінімум є вартісною величиною достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров’я, набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо по основних соціальних і демографічних групах населення.

Застосування нормативного методу при визначенні прожиткового мінімуму відбувається наступним чином. Постановою уряду затверджується набір продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг для основних соціальних і демографічних категорій населення. У подальшому експертним методом силами Мінсоцполітики, Мінекономіки, Мінздорів'я за участю Держстату проводиться вартісний розрахунок даного набору товарів, необхідного для життєдіяльності людини. Проте даний механізм не виправдовує себе на практиці, оскільки очевидним є значне заниження соціальних гарантій в Україні.

Ще одна складова системи соціального захисту населення – індексація грошових доходів відповідно до збільшення рівня споживчих цін [117]. Підвищення заробітної плати, пенсій та інших виплат, у зв'язку з індексацією здійснюється щомісяця в тому разі, якщо індекс споживчих цін перевищив 103 %. Даний показник щомісячно обчислюється Держстатом. Проте даний поріг було підвищено в 2015 р. зі 101 % до 103 %, хоча на практиці багато бухгалтерів підприємств зазначають, що його варто було б підвищити, скажімо, до 110 %. Крім того, ураховуючи складний механізм розрахунку сум індексації, роботодавці аграрного сектора економіки періодично практикують незначні підвищення основної зарплати, що значно зменшує трудомісткість роботи бухгалтерської служби по нарахуванню оплати праці персоналу.

Індексації підлягають грошові доходи населення в межах прожиткового мінімуму, а частина грошових доходів, яка перевищує цей рівень 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 та виплата самої суми індексації згідно з механізмом її нарахування відбувається через 3 місяці.

В Україні законодавство про працю вже сформовано і перебуває на стадії удосконалення. Основні положення регулювання СТВ закладені в Конституції України, Кодексі законів про працю, законах, постановах уряду,

нормативно-правових актах відомчих установ, генеральній, регіональних і галузевих угодах [118-130] та колективних договорах і контрактах на рівні підприємств (організацій і установ). Конституцією України визначено, що кожен має право на працю, яку він вільно обирає або погоджується, гарантуються належні, безпечні й здорові умови праці, останні закріплюються Законом України “Про охорону праці”.

Кодекс законів про працю України можна вважати загальним “регламентом” трудових відносин на всіх підприємствах і організаціях. Правовою основою колективно-договірного регулювання соціально-економічних і трудових відносин є Закони України “Про колективні договори і угоди”, яким визначено засади розробки, укладання та виконання колективних угод і договорів. Крім того, важливу роль тут відіграють закони України: “Про соціальний діалог в Україні”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про організації роботодавців”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про зайнятість населення”, “Про оплату праці” та ін.

У рамках чинної на сьогодні Генеральної угоди на 2016-2017 рр., яка укладена між Урядом, об’єднаннями роботодавців та всеукраїнськими профспілками України [125], укладається до 90 галузевих, 25 регіональних угод, більше 60 тис. колективних договорів із загальним охопленням більше 6 млн осіб, або майже 80 % всіх штатних найманих працівників. Усе це є стабілізуючим фактором розвитку суспільства. Тому всі сторони СТВ погодилися, що соціально-економічні проблеми необхідно вирішувати не шляхом конфронтації, а через співробітництво (соціальний діалог), соціальне партнерство тощо.

У сільському господарстві остання Галузева угода між Мінагрополітики України, Федерацією роботодавців АПК та продовольства України та Профспілкою працівників АПК України була укладена на період 2014-2016 рр. (зі змінами у 2017 р.). Предметом даної угоди є регулювання соціально-економічних і трудових відносин, установлення трудових і соціально-

економічних прав і мінімальних гарантій для працівників аграрного сектора економіки. У харчовій і переробній промисловості Галузева угода була укладена також на період 2014-2016 рр. із внесенням змін у 2017 р., у системі НААН України – на період 2017-2019 рр., Всі угоди є чинними до укладання угод на новий термін [128].

Конкретним інститутом соціального захисту працівників на підприємстві виступає колективний договір, значення якого полягає в забезпеченні регулювання СТВ у сфері застосування найманої праці. У законодавстві 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 (умов праці, форм оплати праці тощо). Перші колективні договори були укладені наприкінці XVIII ст. в Англії. На початку XIX ст. їх почали укладати в США, Франції, Німеччині та інших країнах [44].

У процесі розробки й укладання колективних договорів мають дотримуватися таких принципів: свободи ведення переговорів; правомочності представників сторін і їх рівності; добровільності прийняття зобов'язань і їх виконання; контролю за виконанням договору. Зміст договору визначає: взаємні зобов'язання сторін щодо організації виробництва й праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування праці; умови регулювання фонду оплати праці та встановлення відповідних міжпосадових співвідношень; застосування форм, систем, розмірів заробітної плати, доплат і надбавок; участь трудового колективу у використанні прибутку; режими праці й відпочинку; умови й охорону праці; забезпечення соціально-побутовими послугами; гарантії діяльності профспілки та ін. Положення договору починають діяти після їх

реєстрації в місцевих органах державної влади до укладання нового або перегляду чинного договору.

Колективний договір виконує узгоджувальну функцію в регулюванні трудових відносин на підприємстві, оскільки інтереси суб'єктів трудових відносин, зокрема найманих працівників та власника, за своєю суттю діаметрально протилежні. Наймані працівники зацікавлені у високому рівні оплати праці, встановленні гнучкого режиму робочого часу, додаткових пільгах та гарантіях, а інтереси власника спрямовані на отримання максимального прибутку при найменших затратах. Із метою врегулювання цих протилежних цілей і необхідно укласти колективний договір, у якому за допомогою компромісів та поступок можна врегулювати всі ключові проблеми трудових відносин, яких у сільському господарстві накопичилось за роки реформування дуже багато.

Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці є ефективним засобом соціального партнерства. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, їх об'єднанням чи іншим представницьким органам, наділених трудовими колективами відповідними повноваженнями. За наявності на підприємстві, державному, галузевому, територіальному рівнях кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладання угоди або колективного договору.

Укладання в сільськогосподарському підприємстві колективного договору має забезпечувати інтереси роботодавця, трудового колективу та громади, на території якого воно знаходиться, завдяки формальному залученню представника останньої сторони у відповідний соціальний діалог. На практиці, на жаль, спостерігається інша ситуація. Наймані працівники та профспілкові структури аграрних підприємств подекуди є пасивними під час переговорів і підготовки проекту колективного договору. Це підтверджується

тим, що у більшості сільськогосподарських підприємств його структура й зміст повторює (а то й дублює) правові норми Галузевої угоди, тобто керівництво та профспілка підприємства підходять до цього процесу формально й декларативно.

Причинами такого явища є правова несвідомість працівників та їх небажання йти на конфронтацію з роботодавцем, не врахування інтересів громади. Остання сторона СТВ у такому випадку могла б взяти на себе активну роль у пошуку соціально-трудового компромісу на селі. Крім того, на стан колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці впливає й економічна нестабільність більшості сільськогосподарських підприємств, невизначеність щодо обов'язковості укладання договорів, недосконалість механізму контролю за їх виконанням і ін. [131].

Потрібно залучати до укладання трудових колективних угод членів ОСГ і ФГ на рівні сільських (селищних) громад. Корисним для України є зарубіжний досвід регулювання соціально-економічних і трудових відносин на рівні сільських громад, зокрема Великобританії та Канади. У цих країнах такі відносини побудовані на принципах взаємопов'язаності цілей, основна із яких – рівень і якість трудового життя члена громади.

Наприклад, рівень оплати праці, просування по службі державного службовця 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 селянина, вчитель намагатиметься дати більше знань учням, правоохоронець піклуватиметься про правопорядок у громаді, а державний службовець – про розвиток соціальної й виробничої інфраструктур, забезпечення привабливого життєвого середовища в громаді тощо.

Колективно-договірне регулювання СТВ у аграрному секторі економіки надає можливість працівникам, роботодавцям та органам місцевої влади на селі брати участь у вирішенні соціально-трудових і виробничих питань, соціального захисту населення, розвитку сільських територій, підвищення

рівня умов і охорони праці, побутово-культурного обслуговування працівників, чого нині бракує у сільській місцевості.

На практиці необхідно напрацювати відповідний механізм ведення переговорів між сторонами СТВ на громадському рівні, наповнювати конкретним змістом колективні договори й угоди, зрозумілим для працівників і роботодавців, забезпечувати їх виконання, моніторинг, звітність і контроль. Адже укладання колективного договору посилює захист інтересів громадян і виступає гарантом реалізації їх конституційних прав на працю.

На рівні сіл і селищ потрібно активізувати роботу профспілкового руху, громадських об'єднань, спілок роботодавців, організувати їх діяльність за територіальним принципом у громадах для вирішення соціально-трудова і економічних проблем розвитку сільських територій. Для цього потрібно забезпечити активну формальну участь місцевої влади на селі (голова сільської ради, її виконавчий комітет, депутатський корпус), вести роз'яснювальну роботу серед працівників і роботодавців, здійснювати превентивні заходи зменшення рівня безробіття на селі, зменшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції. Необхідно провести заходи по легалізації тіньового бізнесу на селі (торгівля, послуги, будівельні, монтажні й ремонтні роботи тощо), дипломатичним шляхом сприяти легалізації емігрантів-заробітчан за кордоном і іммігрантів у нашій країні тощо [132-133].

1.5. Теоретико-методичні засади соціального партнерства в аграрному секторі економіки та сільських громадах

Основною формою узгодження інтересів найманих працівників та роботодавців є механізм соціального партнерства, що базується на їх партнерських відносинах і формується в процесі діяльності працівників,

профспілок, роботодавців і їх об'єднань, державних структур та виключає диктатуру будь-кого з них у СТВ. Тому для ефективного функціонування у соціально орієнтованій ринковій економіці необхідна наявність дієвої системи СТВ. Українською важливо задіяти комплекс заходів (організаційних, економічних, соціальних і ін.), які оптимізують відносини між роботодавцями й найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні та забезпечать баланс інтересів цих суб'єктів.

Стан та перспективи соціального розвитку суспільства залежать насамперед від характеру взаємин роботодавців і працівників. Для розв'язання соціальних конфліктів пропонувалося два принципово різних способи: 1) знищення приватної власності на засоби виробництва, державне керування підприємствами; 2) узгодження інтересів власників і найманих робітників шляхом соціального діалогу. Останній відображає процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень у сфері праці між суб'єктами, що представляють інтереси сторін – працівників, роботодавців та держави.

Соціальний діалог може бути ефективним методом регулювання СТВ, якщо він здійснюється у формах, що обґрунтовані наукою та дієвість яких підтверджена практикою. Такими є, насамперед, обмін інформацією, консультації, колективні переговори, узгоджувальні процедури й контроль за виконанням прийнятих рішень [64, с. 43-52].

А.М. Колот зазначає, що сучасні типи СТВ визначаються, насамперед, тим, у який спосіб приймаються рішення у сфері праці. Провідну роль у формуванні типів СТВ відіграє принцип рівності прав та можливостей суб'єктів цих відносин впливати на досягнення балансу їхніх інтересів. Залежно від прояву цього базового принципу на практиці відносини між “працею” та “капіталом” можуть виступати у формі рівноправного партнерства, конфліктного суперництва, дискримінації тощо. З усієї палітри співвідношення рівності чи нерівності прав і можливостей суб'єктів відносин у сфері праці

впливати на їхній характер та зміст можна виокремити два полярні типи СТВ: патерналізм і соціальне партнерство.

Соціальне партнерство – це система відносин у СТС, що спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців. Становлення соціального партнерства як інституту ринкової економіки припадає на кінець ХІХ ст. – початок ХХ ст. Як цілісна система, яка виконує дієву, ефективну регуляторну функцію в СТС, соціальне партнерство утвердилося лише після Другої світової війни. Нині найдієвіше системи соціального партнерства функціонують у розвинених західноєвропейських країнах [7, с. 26, 115].

У словнику, виданому в Росії, зазначається, що “патерналізм (лат. – отцовский, отеческий) – “отеческое” отношение некоторых предпринимателей к занятым у них работникам и соответствующая этой доктрине политика проведения благотворительных мероприятий; учение, основанное на воспитании у занятых в организации людей чувства, что они – члены одной семьи, за счет пожизненного найма работников, планирования служебной карьеры, неординарных форм общения с руководством и т.д.” [20].

Згідно з енциклопедичним визначенням, “социальное партнерство – сотрудничество работников, работодателей и представителей государства для достижения согласованных решений в сфере трудовых отношений, а на общенациональном уровне – социального консенсуса в обществе. Механизму социального партнерства служит переговорный процесс между профсоюзами и работодателями, результатом которого является коллективный договор, затрагивающий вопросы занятости, оплаты и организации труда и некоторые аспекты социального положения работника на предприятии и в обществе...

Социальное партнерство сформировалось в основном после второй мировой войны в результате преодоления последствий тоталитаризма в странах Западной Европы и стало фундаментом экономической политики социал-демократических правительств, направленной на становление социально ориентированного хозяйства” [29].

Регулювання СТВ як одного з чинників, завдяки якому досягається стабільний і сталий розвиток суспільства в процесі колективно-договірного регулювання призвело до формування розуміння поняття соціального партнерства. Вважається, що соціальне партнерство – це найцивілізованіша підсистема суспільних відносин, що діє в межах СТС, коли в процесі переговорів досягається консенсус і укладається відповідна угода, на підставі якої здійснюється захист соціально-економічних інтересів найманих працівників і роботодавців.

Взагалі соціальне партнерство слід розглядати як механізм упровадження соціальної політики держави для досягнення соціальної злагоди в суспільстві засобами соціального діалогу представників найманих працівників (профспілки) з роботодавцями та органами державної виконавчої влади з усіх складових соціального життя й захисту трудоактивного населення й непрацюючих, подолання в них психологічного стереотипу минулих років про патерналістську державу, створення умов для поліпшення соціально-побутового обслуговування населення, умов їх праці та відпочинку [69, с. 3-24].

У публікаціях багатьох учених, що досліджують проблеми розвитку праці й СТВ, становлення соціального партнерства між суб'єктами СТВ, все частіше зустрічається апелювання на такі категорії, як “соціальна злагода”, “соціальна справедливість”, “соціальний захист”, “соціальна відповідальність”, “соціальна безпека” тощо. Враховуючи це, спробуємо узагальнити зазначені категорії в економічному ракурсі сучасного розвитку й регулювання СТВ у сільському господарстві, дослідивши також їх лінгвістичний зміст.

У тлумачному словнику “злагода” трактується як мирні, дружні стосунки; взаємна домовленість, угода про спільні дії [134]. У головному законі нашої держави – Конституції України зафіксовано наступні постулати соціального значення. У її преамбулі зазначено, що прийняття цього нормативного акта передбачає в Україні забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя, зміцнення громадянської злагоди на землі України. Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава. Людина, її життя і

здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (статті 1, 3). Отже, це ставить перед органами державного управління економікою країни головне завдання – формування ефективної системи СТВ у економіці, спрямованої на підвищення рівня життя людини, задоволення її основних потреб, утвердження в суспільстві засад соціальної справедливості та соціальної відповідальності.

У 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” [134]. У словнику В.І. Даля розглянуто такі дефініції: “справедливость – правда, правосудие. Справедливый – правильный, сделанный законно, по правде, по совести, по правоте... Ответственность – обязанность отвечать в чем за что-либо, повинность ручательства за что, долг в чем-либо отчет” [48].

У словнику авторів із Російської Федерації [20] зазначено, що “социальная справедливость – это обобщенная нравственная оценка общественных отношений, характеризующая как сами эти отношения в целом, так и отношение общества к индивиду. Реализация принципа социальной справедливости предполагает справедливое распределение результатов деятельности (труда), социальных благ, уровня и качества жизни, информации и культурных ценностей, возможность равного участия в управлении государственными и общественными делами.

Социальная ответственность организации (предприятия) – реализация не только своих экономических интересов и целей, но и учет социальных последствий воздействия деловой активности на собственный персонал, потребителей и организации, совместно с которыми осуществляется та или иная деятельность”.

Соціальна відповідальність бізнесу полягає в задоволенні соціальних потреб та інтересів усіх верств населення, створенні належних умов праці для працездатного населення, збереженні довкілля, встановленні заробітної плати

на рівні вартості робочої сили, сплаті податків до фонду соціального страхування та ін. [46].

Зважаючи на відсутність визначення поняття “соціальна згода” у контексті функціонування СТВ в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки, розвитку інституту соціального партнерства, спробуємо навести його тлумачення. *Під соціальною (громадянською) згодою слід розуміти стан розвитку суспільства (громади, регіону, країни) в результаті виконання домовленостей між суб’єктами СТВ про спільні дії, які відповідають економічним, соціальним, правовим і моральним нормам щодо забезпечення розвитку економіки й людського капіталу, соціального прогресу й стабільності системи державного й місцевого управління тощо.*

У країнах колишнього СРСР та ряді інших країн при віднесенні якогось населеного пункту до розряду сіл чи міст враховується частка людей, зайнятих в сільському господарстві. У більшості країн, однак, враховується лише загальна чисельність населення. Нормативи у різних країнах різні, однак існує тенденція, що в розвинених та малонаселених країнах межа, що відділяє села від міст, нижча, а в нерозвинутих та густозаселених – вища. Наприклад, у Фінляндії будь-яке поселення, де живе більше 200 осіб – це місто, тоді як в деяких країнах Африки та Росії поселення з 20-тисячним населенням вважаються селами [135].

Згідно з тлумачним словником В. Даля “село – обстроенное и заселенное крестьянами место, в коем есть церковь с усадьбами духовенства и причетников, обычно стоит по себе и зовется селом же или погостом. Село (церковное слово) – поле или пашня, земля... сельский – к селу, к селению, к деревне относящийся [48]. Село – це старослов’янське слово й указує на назву найменшої АТО в Україні; це одна з найдавніших назв поселень у слов’ян (Білорусі, Болгарії, Словенії, Хорватії, Македонії, Сербії); “населене місце, двори, будівлі”, “поле, земля”; латинське *solum* – “грунт”.

Село – це населений пункт неміського типу, мешканці якого займаються переважно обробітком землі й тваринництвом. Таким чином, коли ми говоримо

про розвиток СТВ у сільському господарстві й на селі, формування соціального партнерства в сільських громадах, то в цьому випадку мається на увазі, у першу чергу, вирішення соціально-трудова і економічних проблем населення сіл і селищ, підприємницьких формувань, які зайняті в сільськогосподарському виробництві та інших супутніх і притаманних видах трудової діяльності для сільської економіки.

В українських селах функціонують місцеві органи влади – сільські ради, які є представницьким органом влади територіальної громади села. Згідно з юридичним визначенням (Закон України “Про місцеве самоврядування” [136]) територіальна громада – це жителі, об’єднані постійним проживанням у межах села, селища, міста, що є самостійними АТО, або добровільне об’єднання жителів кількох сіл, що мають єдиний адміністративний центр. Громада – це група людей, переважно об’єднаних спільністю становища, інтересів і т.ін.; організація (сільська громада). Громадський – який виникає в суспільстві, стосується суспільства, суспільний (громадський порядок, громадський обов’язок) [134].

Зважаючи на виокремлення окремої сторони СТВ у аграрному секторі економіки – сільські громади, необхідно уточнити поняття “соціальне партнерство на селі (у сільських громадах)”, під яким слід розуміти сукупність методів, інструментів і заходів узгодження на паритетних засадах соціально-економічних інтересів працівників, роботодавців, сільської громади й місцевої влади як суб’єктів СТВ, спрямованих на забезпечення розвитку сільської економіки й соціальної інфраструктури, соціальної відповідальності бізнесу, соціальної справедливості та, зрештою, досягнення соціальної злагоди на селі.

У випадку згадування в термінології та умовиводах про сільські громади, то слід розуміти, що це також стосується й селищних громад, ОТГ, тобто населення й місцевої влади сільських населених пунктів (село, селище міського типу), оскільки тут властивим, як і для сільських громад, є переважний

розвиток приватних домогосподарств – ОСГ, аграрних підприємств, малоповерхова забудова житлових і інших споруд тощо.

Таким чином, соціальна злагода на селі – це узгодженість (домовленість) між працівниками, роботодавцями, органами місцевого самоврядування, сільськими громадами про спільні заходи й відповідальність щодо забезпечення розвитку аграрного й інших секторів сільської економіки, галузей соціальної та виробничої інфраструктур, умов життєдіяльності на селі, формування й використання трудового потенціалу, удосконалення системи самоуправління розвитком сільських територій тощо. Таким чином можна забезпечити аграрний і сільський розвиток.

Досить песимістичним є наступний висновок ученого А.М. Колота, що реалії сьогодення такі, що в Україні немає класичних передумов для того, щоб соціальне партнерство запрацювало вже нині на повну силу й перебрало на себе “навантаження” в регулюванні СТВ. Що стосується державного регулювання, масштаби його застосування й ефективність на сучасному етапі є такими, що не забезпечують оптимізації інтересів сторін соціального партнерства й не створюють передумов для стабільного економічного розвитку [7, с. 56].

Для ширшої характеристики суті соціального партнерства, розуміння його сучасної ролі та місця в сучасній економічній системі, як зазначає А.М. Колот, принципово важливим є врахування таких обставин:

- наймані працівники й роботодавці та їхні представницькі органи мають не лише спільні, а й відмінні, іноді протилежні соціально-економічні інтереси;
- соціальне партнерство правомірно розглядати як важливий чинник формування інститутів громадянського суспільства, а саме, об’єднань роботодавців, найманих працівників, започаткування та розвитку постійного діалогу між суб’єктами СТВ;
- соціальне партнерство є взаємовигідним процесом взаємодії сторін СТВ та органів, що представляють їхні інтереси. Постійний діалог між ними має на меті забезпечення оптимального балансу інтересів і створення сприятливих

економічних, політичних, соціальних умов для стабільного соціально-економічного розвитку;

– соціальне партнерство є альтернативою диктатури в СТВ, оскільки передбачає застосування цивілізованих методів погодження інтересів – проведення переговорів, досягнення компромісу, консенсусу, згоди [7, с. 124-126].

В.І. Павлов і А.М. Колосок, досліджуючи теоретико-методологічні аспекти формування соціального партнерства на ринку праці України, тенденцій його розвитку в країнах світу, визначили основні напрями вдосконалення соціального партнерства на регіональному рівні в Україні, які зводяться до наступного. Основою формування та реалізації стратегічних напрямів розвитку соціального партнерства є суспільні пріоритети: підвищення добробуту населення, економічне зростання, формування громадянської держави, створення сприятливого інвестиційного клімату, зростання інтелектуального капіталу тощо. Учені розробили методичні підходи для об'єктивної оцінки й моніторингу розвитку соціального партнерства на регіональному рівні та мікрорівні (на підприємстві) [21, с. 75-125].

Як зазначає Л.В. Шаульська, поняття соціального партнерства повинно бути комплексним, розкривати його сутність, містити спрямованість на ефективну взаємодію суб'єктів СТВ. Соціальне партнерство в трудовій сфері – це демократичний тип СТВ, який передбачає узгодження та захист інтересів сторін партнерства через досягнення компромісних рішень щодо збереження, ефективного функціонування та розвитку трудового потенціалу, правовою основою якого є переговори, угоди та договори [137, с. 175-176]. Із цього видно, що більшість вчених правомірно акцентує увагу на соціальних напрямках розвитку СТВ в Україні, проте це не відповідає їх сутності, адже має бути присутній економічний та громадсько-політичний напрями.

Соціальне партнерство – це метод узгодження різних соціально-економічних інтересів і врегулювання конфліктів між ними. Одночасно соціальне партнерство є системою інститутів та процедур такого узгодження й

метою цієї системи, де соціальне партнерство є засобом досягнення соціального миру. Теоретичною основою соціального партнерства є визнання об'єктивного існування в суспільстві різних соціальних груп з притаманними їм інтересами та пов'язаними з ними функціями. Таке визнання є свідченням наявності об'єктивно існуючих різноспрямованих інтересів різних соціальних груп і, як наслідок, визнання їх конфліктності. Звідси випливає необхідність введення цієї боротьби в цивілізовані рамки та досягнення конструктивного результату у вигляді взаємоприйняттого компромісу, який би відповідав цілям суспільного розвитку [19, с. 65-66].

В.І. Гостеніна зазначає, що “социальное партнерство стало важнейшей составной частью теории “социального рыночного хозяйства”. В 60-х годах XX в. она получила статус официальной доктрины буржуазных и социал-демократических правительств большинства стран рыночной экономики. ... Значительное место в этой доктрине занимает теория социального партнерства как механизм участия наемных работников в социальной, экономической, трудовой и других сферах общества. Именно оно выполняет согласовательные, представительные функции участников социальных отношений. Его роль может быть разбита на три группы значений: материальная, моральная, психологическая” [67, с. 34-35].

О.В. Мірошниченко узагальнив суть соціального партнерства як механізму практичного врегулювання проблемних питань СТС та визначив поняття “соціально-трудове партнерство” як систему взаємовідносин між найманими працівниками (трудовими колективами), професійними спілками, з однієї сторони, роботодавцями та їх об'єднаннями, з другої сторони, державою та органами місцевого самоврядування, з третьої сторони, шляхом створення ними або їхніми представниками органів по регулюванню СТВ з метою взаємних консультацій, переговорів, укладання угод (договорів) і примирних процедур на взаємоузгоджуваних принципах для дотримання прав і інтересів усіх зацікавлених сторін.

Таке визначення дозволяє ідентифікувати саме соціально-трудове партнерство від соціального партнерства у його більш ширшому розумінні як суспільного договору між класами й соціальними групами щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження інтересів сторін [9, с. 25-26]. У понятті “соціально-трудове партнерство” простежується ототожнення із терміном “СТВ” як відносин між працівниками, роботодавцями й державою, регулювання яких має забезпечити інтереси усіх зацікавлених сторін.

У працях учених обговорюються питання розвитку соціального партнерства в цілому, а щодо аграрної сфери можна відмітити наступне. У післявоєнний період і до початку 1990-х років сільське господарство України мало стрімкий поступальний розвиток. Формувався потужний АПК, де вагому роль відігравала аграрна сфера, яка була основним роботодавцем на селі. Тут ніколи не поставали проблеми із зайнятістю населення, було забезпечено розвиток об’єктів соціальної інфраструктури на селі. Тоді головним “гравцем” у соціально-економічному розвитку сільських територій виступало колективне господарство – колгосп чи радгосп, оскільки соціальний розвиток громад також потрапив у сферу його впливу.

Унаслідок трансформації до ринкової економіки було реформовано сільськогосподарські підприємства. Нині вони займаються виробництвом, переслідуючи переважно головну ціль – отримання максимального прибутку, підвищення рентабельності. Розвиток аграрного сектора економіки за останнє десятиріччя призвів до значної диференціації господарських типів агроформувань. З’явилися дві нові форми господарювання – ФГ й агрохолдингові компанії, набули стрімкого розвитку ОСГ. Проте значна частина працездатного сільського населення втратила робочі місця в суспільному секторі економіки й відповідний соціальний пакет.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що мало уваги приділяється питанням формування дієвого соціального партнерства в розвитку сільського господарства й управлінні сільськими територіями на обласному, районному й сільському рівнях, удосконалення мотивації й стимулювання

праці персоналу органів місцевої влади різних рівнів управління на умовах змагальності тощо. Завданням подальших досліджень є обґрунтування інноваційних методичних засад формування соціального партнерства в системі управління соціально-економічним розвитком сільських територій, поліпшення їх екологічного стану та удосконалення мотивації праці персоналу органів влади на місцях для забезпечення сфери життєдіяльності на селі, розвитку аграрної сфери, малого й середнього бізнесу в різних галузях сільської економіки тощо.

Зважаючи на нинішню складну соціальну ситуацію на селі, потрібно акцентувати увагу вчених, чиновників і практиків на розробці й реалізації заходів підвищення соціальної ефективності сільського господарства та сталого розвитку сільських територій, зокрема щодо:

1) удосконалення організаційно-економічного механізму земельних відносин (розвиток орендних відносин; обмеження учасників і площ земельних масивів агроформувань; встановлення нормативів зайнятості в суспільному секторі аграрної економіки; формування належного контролю за родючістю сільськогосподарських земель);

2) розширеного відтворення основних засобів сільськогосподарських товаровиробників (удосконалення амортизаційної, інвестиційної політики, фінансово-кредитного механізму; підтримка сільськогосподарського машинобудування й механізації сільськогосподарського виробництва, нововведень у агротехніці й технології);

3) державна підтримка й пріоритет соціально-економічного розвитку села (удосконалення системи оплати праці, соціального захисту й пенсійного забезпечення працівників сільського господарства; розвиток несільськогосподарських видів діяльності; формування соціального партнерства між членами сільської громади, сільським бізнесом і управлінським корпусом сільських територій і ін.).

У рамках останнього напрямку розроблено нову концепцію й методичні засади формування соціального партнерства в управлінні розвитком сільських

територій та дієвої мотивації праці керівних кадрів органів управління сільськими територіями до формування сприятливих умов життєдіяльності й праці на селі, щоб поєднати аграрний і сільський розвиток українського села.

У радянську добу питаннями НОП працівників державних установ і відомств займалися такі вчені Інституту праці в м. Москва, як Г.Е. Слезингер, А.К. Палкін, А.П. Павленко і ін. [138]. Серед наведених рекомендацій НОП (планування; раціональна організація й нормування праці; поділ і кооперація праці; підбір, розстановка й підвищення кваліфікації персоналу; застосування технічних засобів і обладнання службових приміщень; умови праці) колектив авторів не приділяв належної уваги питанням формування мотиваційного механізму до підвищення результативності праці керівного персоналу державних і місцевих органів влади.

Зокрема вони зачіпають питання лише контролю виконання документів і завдань у ракурсі відповідальності за доручену справу та дотримання державної дисципліни. Такий контроль покладається на керівників апарату управління, йому підлягають відповідні директиви уряду, постанови, розпорядження, накази, а також запити депутатів, службові листи від організацій і підприємств.

За останні два десятиліття змінилася система управління соціально-економічним розвитком села з галузевого на територіальний принцип. Тепер питання розвитку сільської економіки, соціальної сфери села та забезпечення охорони довкілля в сільській місцевості стали головним обов'язком управлінського корпусу органів державної влади й місцевого самоврядування. Але часта зміна й ротація посадовців вищого й середнього рівнів, розпорошення й дублювання повноважень між владними структурами та головне – відсутність мотивації праці в державних чиновників не сприяють вирішенню проблем розвитку села.

Будь то голова адміністрації, керівники й працівники її підрозділів, силових структур, контрольних служб і наглядових органів, представники бізнесових кіл тощо ніхто не має прямої (матеріальної й нематеріальної) зацікавленості у вирішенні суспільно значущих проблемних питань розвитку

аграрного й інших секторів економіки, житлово-комунального й побутового господарств, дошкільної й шкільної освіти, охорони здоров'я, фізичної культури й спорту, громадського харчування на селі тощо.

Отже, головною причиною деструктивного розвитку аграрного сектора й сільських територій є відсутність мотивації соціально-трудової активності учасників забезпечення життєдіяльності сільських громад. Місцева влада, бізнес і сільські мешканці мають сформувати механізм взаємовідносин і діяти в консенсусі з метою формування умов трудової діяльності селян, забезпечення соціальними послугами, тобто має бути дієве соціальне партнерство на територіальному рівні. Сторони СТВ мають сформувати умови розвитку сільської економіки, соціальної інфраструктури, а працездатне сільське населення побачить перспективу й активізується.

Територіальні громади й державні органи влади, які обирають представників місцевої влади, мають оцінювати їх діяльність. І найліпшим варіантом оцінки соціально-трудової активності державних службовців є формування їх рейтингу за системою показників. У останніх з'явиться невимушене змагання до досягнення кращих результатів своєї діяльності в поліпшенні соціально-економічного й екологічного стану сільських територій.

На основі динаміки таких показників можна судити про доцільність перебування відповідного чиновника на займаній посаді, посилити нематеріальну мотивацію, а члени громад будуть відповідним чином реагувати на чергових виборах до місцевих рад. Тільки таким чином будуть з'являтися нові робочі місця, активізується підприємництво, фермерський і кооперативний рух у сільському господарстві, поліпшиться соціальний захист сільського населення, рівень освіти й медицини, транспортне сполучення, сервісне обслуговування житлово-комунального господарства тощо [139-144].

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У АГРАРНІЙ СФЕРІ

2.1. Формування методології дослідження соціально-трудових відносин у аграрній сфері

Під методологією дослідження прийнято розуміти вчення про організацію, методи, прийоми, способи й заходи пізнання невідомого, їх наукове узагальнення, що застосовуються в будь-якій науці. Вона є визначальною основою дослідження явищ і процесів, що відбуваються в розвитку природи й суспільства. Методологія дослідження допомагає усвідомити порядок проведення наукового пізнання об'єкта й предмета НДР, застосування відповідних методів, способів і прийомів відповідно до поставлених завдань наукового дослідження.

Дослідження розвитку СТВ у аграрній сфері спрямовані на узагальнення, пошук, отримання й застосування нових знань про об'єкт і предмет НДР. Зокрема, це питання раціонального використання трудового потенціалу й регулювання СТВ у аграрному секторі економіки, удосконалення мотивації праці й соціального захисту, формування людського й соціального капіталу на селі та інші, що сприятиме ефективному виробництву сільськогосподарської продукції, поліпшенню якості трудового життя в аграрних підприємствах і соціально-економічному розвитку сільських територій.

Особливо важливим при проведенні досліджень із соціально-трудової проблематики є вибір відповідних загальнонаукових і спеціальних методів, формування методичного інструментарію, наповнення й використання

інформаційної (фактологічної та аналітичної) бази та, власне, організація наукових пошуків.

Упровадження нових знань про розвиток СТВ у аграрній сфері в економічній практиці є кінцевим результатом наукового пізнання й об'єктивним критерієм оцінки істинності наукових положень. Як відомо, критерієм істини також є діалог, тому результати досліджень достатньою мірою доступні для обговорення й дискусій у наукових колах і серед практиків із метою вирішення наукової проблеми – формування ефективної системи СТВ у аграрному секторі економіки, що забезпечить підвищення життєвого рівня селян. Адже на селі, як і раніше, головним “роботодавцем” залишається сільське господарство, тому апріорі розвиток СТВ у галузі сприятиме активізації соціально-економічного розвитку сільських територій.

Ураховуючи набутий досвід формування методології досліджень багатьох учених, зокрема О.Ю. Єрмакова, В.М. Головія, В.К. Савчука, І.В. Охріменка, Ю.І. Саєнка та ін. [145, с. 49-106; 146, с. 160-250; 147-150], наукове пізнання, як оперативна діяльність, охоплює: постановку проблеми; висунення гіпотез; збір фактів; визначення й застосування методів і методик дослідження; розробку творчої ідеї (концепції) та перевірку її практикою; розробку теорії (продукування нових знань), що допоможе вирішувати поставлену наукову проблему.

Розвиток науки починається від збору фактів, їх вивчення, дослідження й систематизації, узагальнення й розкриття окремих закономірностей до формування логічної та чіткої системи наукових знань, яка дозволяє пояснити вже відомі факти, прогнозувати нові та запропонувати найкращий напрям розвитку. Об'єктивною основою наукового пізнання виступає матеріалістична діалектика, методологічна функція якої реалізується через систему категорій, понять, принципів, положень, закономірностей і законів.

Актуальність наукових досліджень розвитку аграрних СТВ на селі, формування їх системи, комплексність і тривалість проведення НДР передбачає необхідність їх періодизації на такі взаємоузгоджені етапи.

1) *Визначення наукової проблеми розвитку СТВ у аграрній сфері.* У вступі й теоретичному розділі монографії, керуючись очевидними фактами про соціально-економічний розвиток аграрного сектора економіки, формування й використання трудового потенціалу села, стан зайнятості й соціального захисту сільського населення, акцентовано увагу на важливості формування ефективної системи СТВ у сільському господарстві та сільських громадах, оскільки вони є взаємопов'язаними й визначальними для забезпечення нормального життєвого середовища на селі, розвитку агробізнесу й системи управління сільськими територіями тощо.

Було розглянуто й систематизовано наукові досягнення багатьох вчених України та закордону, акцентовано увагу на науковій проблемі соціально-трудова відносин зайнятості населення в сільському господарстві. У наступному розділі буде наведено результати ґрунтовного економічного аналізу динаміки й виявлення тенденцій стану розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки.

2) *Обґрунтування теоретичних аспектів формування системи СТВ у аграрній економіці.* У розділі 1 сформовано понятійний апарат досліджуваної проблеми, розглянуто дефініції й категорії СТС, аграрного й сільського розвитку, запропоновано узагальнені й нові поняття в галузі економіки аграрної праці тощо. Схематично на рисунку представлено формування ефективної системи СТВ у аграрному секторі економіки, яка включає сукупність елементів, направлених на забезпечення виконання її функцій. Доведено взаємозалежність розвитку СТВ у аграрній сфері й сільських громадах, оскільки мешканці сіл і селищ тісно пов'язані із сільськогосподарським виробництвом (ведення ОСГ і ФГ, працівники агроформувань, зайнятість у сфері обслуговування галузі, галузях соціальної та виробничої інфраструктур сільських територій, торгівля агропродовольчими товарами тощо).

3) *Розробка гіпотези розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки на перспективу.* Формування ефективної системи аграрних СТВ та її розвиток можна забезпечити завдяки: збільшенню рівня раціональної

зайнятості в аграрному секторі економіки (розвиток форм зайнятості в трудомістких і некапіталомістких видах діяльності, малих і середніх формах господарювання – ФГ, СОК, СВК, ТОВ, ПП, ДСП тощо) і поліпшенню кон'юнктури ринку праці на селі; підвищенню ефективності виробництва сільськогосподарської продукції; удосконаленню мотивації праці в аграрних формуваннях та органах управління соціально-економічним розвитком сільських територій; вирішенню проблемних питань державного й колективно-договірного регулювання розвитку СТВ у аграрній сфері; забезпеченню виконання практичних заходів соціального партнерства суб'єктів СТВ для досягнення громадянської злагоди на селі тощо.

4) Збір і обробка інформаційної бази розвитку СТВ на селі. У розділі 3-5 наукової праці буде наведено інформаційні й аналітичні матеріали, які використовувалися в НДР, зокрема це офіційні й оперативні дані Держстату України [151-192]; державних і місцевих органів влади; аграрних і інших підприємницьких формувань на селі; громадських і профспілкових організацій, спілок роботодавців; проведення опитувань і анкетувань суб'єктів СТВ у аграрному секторі економіки й сільських громадах, експертної оцінки щодо досліджуваної проблеми; нормативно-правові акти; інформація з глобальної мережі Інтернет тощо. Поглиблене дослідження проводилось за період, починаючи з 2010 р. і до сьогодні.

Важливим джерелом інформації для проведення економічного аналізу стану й моніторингу розвитку системи СТВ у сільському господарстві є регулярні звітні й оперативні матеріали сільськогосподарських підприємств, сільських і селищних рад, статистичні видання Держстату України. Саме вони складають основу інформаційної бази дослідження, від повноти та якості яких залежать формулювання результатів НДР. Недостатність фактологічної інформації можна забезпечити шляхом проведення опитування, анкетування, експертних оцінок, спостереження, експериментів тощо.

5) Застосування методів дослідження розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки. На початкових етапах НДР використані такі

спеціальні методи економічної науки, як абстрактно-логічний (формулювання умовиводів, висновків, узагальнень і нових понять), історичний (визначення історичних етапів розвитку СТВ у економіці України), системний підхід (вивчення соціальних і економічних явищ, що відбуваються в аграрній і соціальних сферах на селі).

Надалі проводитиметься наукове економічне дослідження за допомогою: статистико-економічного методу (розрахунки, групування, кореляційно-регресійний аналіз, зведення в таблиці й діаграми та ін.); монографічного (вивчення передового досвіду регулювання СТВ у агроформуваннях, сільських громадах, закордону тощо); експериментального (удосконалення мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах, системі управління сільськими територіями); моделювання й економіко-математичного методу (обґрунтування наочної моделі формування системи СТВ у аграрному секторі економіки, оптимальних рівнів зайнятості сільського населення в розрізі видів економічної діяльності); балансовий (кількісне визначення необхідного обсягу сільськогосподарського виробництва продукції, а також пропозиції й попиту робочої сили в аграрному й інших секторах економіки); розрахунково-конструктивний (прогнозування й визначення кон'юнктури на ринку праці в контексті соціально-економічного розвитку сільських територій і національної безпеки країни) методи та ін.

б) Обґрунтування концептуальних напрямів формування ефективної системи СТВ у аграрній економіці. Передбачається визначення тактичних і стратегічних напрямів, практичних заходів розвитку й регулювання СТВ у галузі на мікро- (на рівні аграрних формувань), мезо- (на рівні галузі, сіл і селищ, районів, областей), макро- (на рівні держави в контексті економічної, соціальної та аграрної політик) й мегарівні (врахування тенденцій розвитку СТВ у аграрній сфері України відповідними суб'єктами міжнародного рівня при опрацюванні політики соціально-економічного розвитку світового сільського господарства), що буде наведено в наступних розділах монографії. Підтримка належного зв'язку між елементами системи СТВ у аграрному

секторі економіки забезпечить ефективний розвиток сільського господарства, соціально-економічний поступ сільських громад, високу якість трудового життя в галузі та безпечне навколишнє життєве середовище в сільській місцевості.

7) Апробація та узагальнення висновків і пропозицій удосконалення системи СТВ у сільському господарстві й на селі. Протягом усього періоду проведення даної НДР, починаючи з 2007 р., автором здійснювалася апробація результатів досліджень у навчальних і наукових установах України, Росії, Білорусі на наукових конференціях, круглих столах і семінарах тощо. Крім того, інформаційно-аналітична база, обґрунтовані напрями удосконалення розвитку СТС в Україні були використані на практиці. Зокрема в сільськогосподарських підприємствах – у процесі регулювання СТВ, організації та оплати праці; органах державної та місцевої влади, громадських організаціях – при розробці концепції, обґрунтуванні напрямів, заходів, джерел фінансування й виконавців аграрної та соціальної політик розвитку українських територій; навчальному процесі аграрних вузів України – при викладанні економічних дисциплін тощо [193].

Подолання кризи, у якій перебуває економічна наука, неможливе без зміни формату, збагачення методології досліджень, наповнення її інструментарієм міждисциплінарного характеру. Методологічний арсенал, із яким наукові школи, що функціонують у царині економічних наук, увійшли в ХХІ ст., потребує суттєвого оновлення, доповнення здобутками суміжних наукових шкіл – соціологічних, філософських, політичних тощо. За цілою низкою напрямів науки про працю й СТВ приростили наукові знання саме завдяки використанню потенціалу міждисциплінарності (взаємопроникнення, взаємозбагачення підходів і методів різних наук (дисциплін); це можливість виявити, розпізнати, сприйняти те, що було прихованим у надрах окремо взятої науки за умови використання методів та інструментарію інших наук).

Однією з причин актуалізації міждисциплінарного підходу є зростаюча мобільність, швидкоплинність, швидкозаміннюваність усього, що оточує

економічно активну людину й створені нею інститути. Слід звернути увагу на багатовекторні й надскладні зміни в структурі та ієрархії факторів виробництва, у життєвих циклах техніки, технології, інновацій, товарів і послуг, які суттєво впливають на зміст, характер праці, форми й масштаби зайнятості, структуру мотивацій, усю систему відносин у сфері праці. Настає епоха етичної економіки, у якій на передній план виходять довіра, моральність, особиста відповідальність за створення умов для стійкого розвитку. Задіяння потенціалу позаекономічних чинників є тією ланкою, яка може подолати найглибшу кризу сучасності [194].

Приєднуючись до думки вченого й доповнюючи методологію дослідження розвитку СТВ у аграрному секторі економіки, варто використовувати методи й прийоми не тільки економічної науки, а й, зокрема, соціології, географії, філософії тощо. Так, при відсутності фактологічної інформації про певні соціально-трудові явища й процеси безпосередньо в первинних формах трудових колективів у ході економічного дослідження слід використовувати соціометричний метод. Зокрема при дослідженні потреб, мотивів, інтересів, цілей, цінностей, настроїв, моральних якостей (довіра, повага, виховання, соціальна, економічна й екологічна відповідальність і ін.) працівників, роботодавців і держави, формування формальних і неформальних первинних трудових колективів, соціально-психологічного клімату в них тощо.

Метод польових досліджень слід використовувати для установаження причинно-наслідкових зв'язків розвитку сільськогосподарського виробництва в різних формах господарювання, сферах зайнятості селян, територіального розосередження сільського населення та формування соціальної й виробничої інфраструктур сільських територій.

При розгляді соціально-економічних процесів і обґрунтуванні стратегії розвитку СТВ у сільському господарстві й на селі слід урахувати регіональні, історичні, політичні, соціально-культурні, етнічні, релігійні, морально-етичні, психологічні та інші аспекти життєдіяльності людей і традиції народу України. У даному випадку це свідчитиме про застосування такого

філософського методу, як герменевтика, що пояснює особливості розвитку СТВ у аграрній економіці через призму культурного поступу сільських громад. При розгляді й застосуванні на практиці передового досвіду інших країн ближнього й дальнього зарубіжжя щодо досліджуваної проблеми варто брати до уваги вищезазначені особливості.

Так, Д.П. Богиня акцентує увагу на врахуванні трудового менталітету при формуванні мотиваційного механізму на підприємствах. Він зазначає, що нині виникає об'єктивна необхідність у створенні нової системи соціальної організації суспільства, пошуку прийнятних методів кадрової політики. Проте ніякий новий соціальний устрій не приведе до появи нової людини без урахування внутрішнього ядра особистості, його потреб, домінуючих ціннісних орієнтацій, мотивів трудової поведінки, особливостей менталітету. Трудова свідомість та поведінка людини на ринку праці визначається сукупністю чинників, які спонукають до трудової діяльності в межах певного мотиваційного поля. Серед них існують зовнішні та внутрішні мотиви, останні визначаються структурою особистості, зокрема, різноманітними потребами, інтересами, ціннісними орієнтаціями, світоглядом людини, тобто особливостями його менталітету.

Цивілізоване усвідомлення ролі людини та ретельне врахування особливостей менталітету в процесі трудової діяльності в різних регіонах України стосовно окремих статево-вікових, професійних і інших груп населення має стати нормальним явищем у прийнятті управлінських рішень на макро- та мікроекономічному рівнях. Це сприятиме підвищенню ефективності господарювання та зменшенню помилок керівних органів з непередбачуваними соціально-економічними та політичними наслідками [71, с. 26-49].

Ефективним засобом вивчення процесів становлення колективів, груп чи об'єднань за інтересами виступають соціометричні методи. Соціометрія – метод дослідження внутрішньогрупових відносин у колективі. Провідним інструментом соціометричного дослідження можна вважати соціометричне опитування. Прийняття до відома соціометричної інформації створює умови

для профілактики та зняття конфліктів, сприяє поліпшенню соціально-психологічного клімату в колективі та збільшенню ефективності праці.

Про важливість методу соціометрії в практиці соціальної роботи свідчать виконувані ним функції: одержання знання щодо внутрішньогрупової структури відносин у професійних колективах; покращення на основі отриманої інформації внутрішньогрупових відносин шляхом управлінських впливів; сприяння розробці та прийняттю групових, колективних рішень; підбір персоналу в професійні колективи тощо [1, 162-163].

Повертаючись до розгляду питань статистичного обліку праці як головного інструмента забезпечення інформаційно-аналітичної бази НДР у сфері СТВ, то вагомим досягненням є публічність, відкритість і оперативність висвітлення зведених даних по країні Державною службою статистики України на її офіційній Інтернет-сторінці (веб-сайті) [151]. Так було не завжди, на сайті відомства статистичні збірники, щорічники, бюлетені, експрес-випуски та інша корисна офіційна інформація для НДР розміщується з 2008 р. У більшості статистичних випусках дані сформовані накопичувальним чином, тому тут є показники й за попередні роки. Що стосується офіційної статистичної інформації розвитку СТС по областях, то тут є певні труднощі (не на всіх сайтах обласних статистичних управлінь присутня відповідна інформація, а якщо є, то в обмеженій формі).

У ході проведення наукового дослідження нами були використані опубліковані офіційні дані періодичних видань Держстату України: “Статистичний щорічник”, “Сільське господарство”, “Економічна активність населення”, “Праця”, “Соціальний захист населення”, “Основні економічні показники виробництва продукції сільського господарства в сільськогосподарських підприємствах”, “Умови праці працівників”, “Травматизм на виробництві”, “Соціальні індикатори рівня життя населення”, “Регіональний людський розвиток”, “Основні сільськогосподарські характеристики домогосподарств у сільській місцевості”, “Основні показники сільськогосподарської діяльності домогосподарств у сільській місцевості” та ін.

Основними формами звітності агроформувань, органів місцевого самоврядування на селі, завдяки яким проводиться Держстатом України статистичне спостереження й аналіз розвитку аграрних СТВ, є: № 1-ПВ “Звіт з праці”; № 1-ПВ “Умови праці”; № 1-РС “Звіт про витрати на утримання робочої сили”; № 6-ПВ Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання”; № 7-ПВ “Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників”; № 4-сільрада “Посівні площі сільськогосподарських культур у домашніх господарствах на території сільської ради”; № 6-сільрада “Окремі показники розвитку сільських, селищних, міських рад у галузі сільського господарства”; № 50-сг “Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств” тощо.

У останній зазначеній формі (№ 50-сг) статистичного обліку на початку 2000-х років вилучено графу (стовпчик) в шапці звітної таблиці “Виробництво і реалізація сільськогосподарської продукції і послуг”, де раніше підприємства наводили дані щодо затрат праці, виражених у люд.-год, за кожним видом продукції і послуг. А з 2017 р. дана форма статистичного обліку була спрощена до подання лише вартісних показників виробництва сільськогосподарської продукції (собівартість) та каналів збуту (реалізації).

Учений В.С. Дієсперов із цього приводу зазначає, що у цій статистичній формі не враховуються всі затрати праці в господарстві, тобто з включенням і тих, які не є прямими затратами в рослинництві та тваринництві. Показник середньооблікової чисельності працівників враховує тільки зайнятих у сільськогосподарському виробництві. Так само обмежено рослинництвом і тваринництвом витрати на оплату праці.

Обов’язкове представлення підприємствами щомісячного звіту з праці передбачає повний облік трудових затрат у всіх виробництвах. Таким чином є можливість здійснювати калькуляцію майже всіх видів сільськогосподарської продукції, як це практикувалося у звітах аграрних підприємств до 2000 року. Однак потрібно в єдиній формі об’єднати річні показники затрат праці й коштів

на її оплату, які представляються тепер окремо у звіті з праці, у якому відсутні будь-які дані про склад і обсяги виробництва [195, с. 72-73].

Починаючи з 2017 р. у звітних даних сільськогосподарських підприємств по формі № 50-сг вилучили повністю звітну таблицю “Виробництво і реалізація сільськогосподарської продукції і послуг”, у якій наводились дані в натуральних і вартісних одиницях виміру щодо виробництва продукції: площа, кількість голів худоби, валове виробництво, собівартість, чистий дохід. Також вилучено таблиці по чисельності працівників, зайнятих на виробництві сільськогосподарської продукції, площі сільськогосподарських земель тощо.

Раніше по даних форми № 50-сг можна було оперативного визначати продуктивність праці в різних галузях рослинництва, тваринництва й переробних підрозділах сільськогосподарського підприємства, порівнювати та оперативного здійснювати наукові пошуки резервів її підвищення. Нині ж такі дані потрібно шукати в первинних документах на підприємствах або інших звітних формах статистичного обліку, що ускладнює проведення аналізу на макрорівні, регіональному й галузевому рівнях для аргументації та обґрунтування відповідних проектів управлінських рішень органів державної й місцевої влади щодо розвитку СТВ у сільському господарстві [196].

Таким чином у процесі наших наукових пошуків резервів підвищення ефективності використання земельних, трудових ресурсів, розвитку скотарства, свинарства й плідівництва, продуктивності й оплати праці в сільськогосподарських підприємствах нами використано дані статистичної форми звітності сільськогосподарських підприємств № 50-сг за 2015-2016 рр., зокрема по Київській і Чернігівській областях тощо.

Ураховуючи вищезазначене, постає необхідність у відновленні повноцінного статистичного спостереження господарської діяльності сільськогосподарських підприємств по формі № 50-сг “Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств”, включаючи показники використання трудових і земельних ресурсів. Це забезпечить оперативне й своєчасне проведення наукових аналітичних досліджень за допомогою

статистико-економічного методу та виявити резерви поліпшення соціально-економічного розвитку аграрних підприємств.

У наукових і публіцистичних виданнях досить часто вживаються такі категорії, як “сільськогосподарське підприємство”, “сільськогосподарський товаровиробник”, “аграрне підприємство” (“агропідприємство”), “аграрне формування” (“агроформування”, “агрогосподарство”) тощо. Ураховуючи проведений лінгвістичний і економічний аналіз понятійного апарату розвитку аграрному сектору економіки (див. підрозділ 1.3), можна зазначити, що **аграрним підприємством є господарський суб’єкт – юридична особа, що займається товарним виробництвом рослинницької і/або тваринницької продукції, заготівлею, переробкою й фірмовою торгівлею агропромисловою продукцією, агросервісним обслуговуванням, навчально-науково-виробничою діяльністю в аграрному секторі економіки.**

Дане визначення можна вживати в ширшому сенсі, ніж сільськогосподарське підприємство, яке спеціалізується на виробництві рослинницької й тваринницької продукції. Така відповідність підтверджується методологією статистичного обліку та нормативно-правовим регулюванням господарської діяльності в Україні, яким чітко визначено суть сільськогосподарського підприємства та критерії віднесення до них відповідних товаровиробників.

Сільськогосподарське підприємство – суб’єкт господарювання, який має право юридичної особи, або відокремлений підрозділ юридичної особи, що здійснює систематичну виробничу діяльність у галузі сільського господарства, до їх складу включають ФГ [151]. В Україні найбільш сформованою є інформаційна база розвитку середніх і великих сільськогосподарських підприємств (критерії: понад 200 га сільськогосподарських угідь, або понад 50 гол. худоби, або понад 500 гол. птиці, або чистий дохід від реалізації продукції та надання послуг понад 150 тис. грн, або кількість працюючих у сільському господарстві понад 20 осіб), статистичний облік по яких проводиться на суцільній основі за допомогою раніше згадуваної статистичної форми № 50-сг.

Згідно з Податковим кодексом [197] сільськогосподарським вважається підприємство, основною діяльністю якого є постачання вироблених (наданих) ним сільськогосподарських товарів (послуг) на власних або орендованих основних фондах, а також на давальницьких умовах, в якій питома вага вартості сільськогосподарських товарів/послуг становить не менш як 75 % вартості всіх товарів/послуг, поставлених протягом попередніх 12 послідовних звітних податкових періодів сукупно. *Доречним тут є критерій – показник питомої ваги сільськогосподарської продукції в загальному обсязі виробництва валової товарної продукції в підприємстві.*

Сільськогосподарським товаровиробником можна вважати сільськогосподарські підприємства (юридичні особи) та сільські домогосподарства (фізичні особи), що займаються виробництвом сільськогосподарської продукції та її переробкою на своїх виробничих потужностях із метою продажу або обміну. Відповідно, такий принцип покладено в методологію статистичного обліку в Україні, коли в 2008 р. прийняли Закон України “Про сільськогосподарський перепис” [198]: виробники сільськогосподарської продукції – юридичні особи всіх організаційно-правових форм господарювання та їх відокремлені підрозділи, фізичні особи (фізичні особи-підприємці, домогосподарства), які займаються сільськогосподарською діяльністю, мають у володінні, користуванні або розпорядженні землі сільськогосподарського призначення чи сільськогосподарські тварини.

У статистиці сільського господарства, праці тощо використовують категорію господарства населення (домогосподарства, ОСГ тощо) – це домогосподарства, що здійснюють сільськогосподарську діяльність як з метою самозабезпечення продуктами харчування, так і виробництва товарної сільськогосподарської продукції. До цієї категорії виробників віднесені також фізичні особи – підприємці, які провадять свою діяльність у галузі сільського господарства.

Оскільки останні є платниками ЄСВ, почали й будуть трансформуватися в сімейні та звичайні ФГ, то для виокремлення неформального сектора сільськогосподарського виробництва продукції можна запропонувати використовувати категорію “сільське домогосподарство” (тут присутні слова “сільське” і “господарство”, що ведеться в домашньому обійсті родиною і/або на землях ОСГ, садових, дачних земельних ділянках тощо). Воно більше відповідатиме вищезазначеній суті господарств сільського населення, яке займається натуральним або дрібнотоварним виробництвом сільськогосподарської продукції без юридичного оформлення трудової діяльності та без урахування фізичних осіб – підприємців.

Аграрні формування (агроформування або агрогосподарства) можна вважати господарськими одиницями з виробництва агропродовольчої продукції, заготівлі, переробки та її збуту, агросервісного обслуговування, що функціонують у формальній і неформальній аграрній економіці. Дану категорію можна вживати в ширшому сенсі порівняно з аграрними підприємствами – формальними економічними суб'єктами та сільськогосподарськими товаровиробниками – виробниками сільськогосподарської продукції. Розглянуті теоретичні категорії схематично наведено на рисунку 2.1.

У подальших дослідженнях ми намагатимемося з обережністю використовувати вищезазначені категорії, проте у випадку їх помилкового застосування ми переслідували збагачення й удосконалення лексичного викладу наукової інформації з філологічної точки зору. Це ніяким чином не відобразиться на головних результатах і пропозиціях нашого економічного дослідження та аргументації відповідних висновків.

Серед сільськогосподарських підприємств варто згадати їх вид – державне сільськогосподарське підприємство, яке засноване на державній власності та має статус юридичної особи, здійснює виробничу діяльність (виробляє продукти харчування, продовольство та сировину рослинного і

тваринного походження) з метою одержання не лише економічного, а й соціального ефектів.

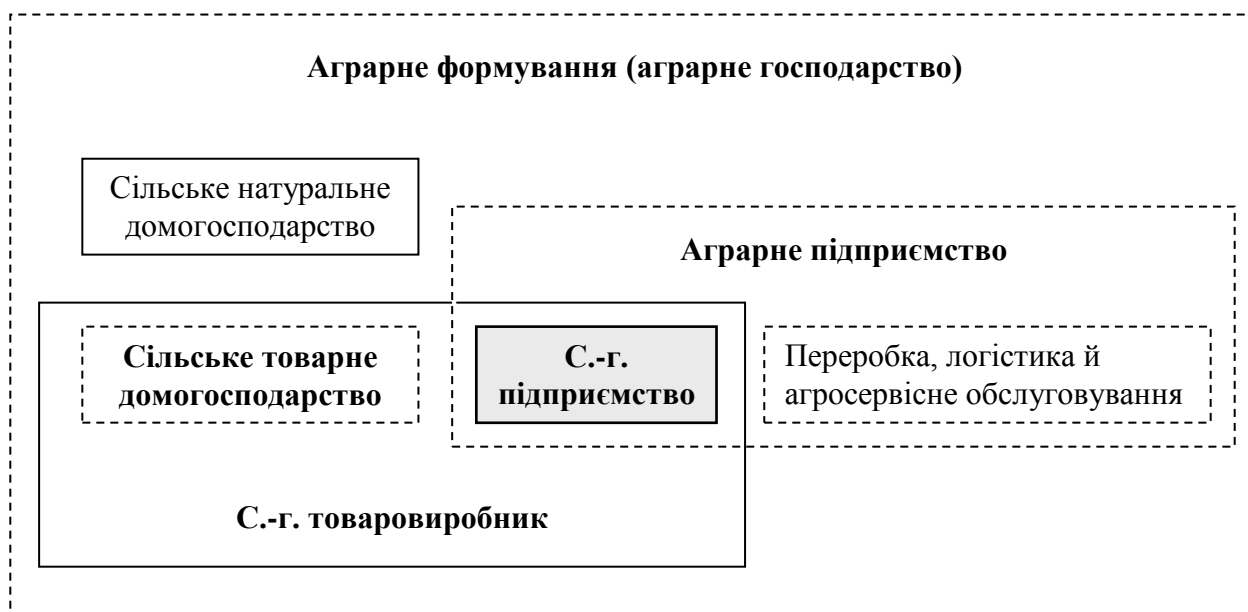


Рис. 2.1. Місце категорії “сільськогосподарське підприємство” серед інших економічних категорій

Розробка автора.

До головних ознак державного сільськогосподарського підприємства можна віднести: створюється для виробництва, переробки та реалізації продукції, а також його діяльність спрямована на реалізацію національних і регіональних виробничих і науково-технічних програм, розвиток аграрного сектора економіки в цілому; внутрішньогосподарське управління здійснюється керівником, що призначається органом, до сфери управління якого воно відноситься (НААН України, Мінагрополітики тощо).

Сьогодні до державних сільськогосподарських підприємств належать: насінницькі та племінні заводи й підприємства, кінні заводи, селекційно-гібридні центри, дослідно-селекційні станції, сортовипробувальні станції, тваринницькі комплекси, птахофабрики, парниково-тепличні комбінати, підприємства з відтворення цінних видів риб, підприємства, які вирощують ефіроолійні та лікарські рослини і культури, що містять наркотичні та отруйні речовини, а також підсобні господарства несільськогосподарських державних

(комунальних) підприємств, які мають відокремлене майно і наділені правами юридичної особи. *На жаль, НДГ аграрних ЗВО, які не є юридичними особами та виступають їх відокремленими госпрозрахунковими підрозділами, не обліковуються Держстатом України, проте за суттю своєї діяльності їх можна віднести до таких державних сільськогосподарських підприємств.*

Дослідженню розвитку СТВ у сільськогосподарських підприємствах присвячено увагу небагатьох учених-економістів. Так, І.В. Шепель, досліджуючи особливості розвитку СТВ у агроформуваннях, акцентує увагу на дослідженні головного їх елементу – мотивації праці сільськогосподарських працівників, проведення моніторингу стану мотиваційного механізму в трудових колективах підприємств. Крім того, вона визначила основні структурні компоненти системи СТВ: суб'єкти та рівні (роботодавці, наймані працівники, держава); предмет та структура (кадрова політика, оцінка ефективності праці, організація та нормування праці, трудова мотивація); тип СТВ; фактори розвитку (характеристика СТВ галузі АПК, соціальна політика, розвиток виробництва, реформування галузі); моделі [110].

СТВ у сільськогосподарських підприємствах, як пропонує С.В. Шемавн'юв [111], можуть бути визначені як система компромісів, які складаються між суб'єктами таких відносин у процесі господарського життя й направлені на покращання якості такого життя. Він виділяє типи СТВ, що розрізняються способом прийняття рішень: насильства, компромісу, співробітництва. У своїх дослідженнях учений порівнює застосування термінів “трудові відносини” і “СТВ”. Механізм розвитку СТВ у сільськогосподарських підприємствах він обґрунтовує як процес соціального навчання від функції участі суб'єкта відносин у соціально-трудоному процесі, демографічних, соціальних та інших факторів.

Ми поділяємо його думку, що розвиток СТВ виходить за рамки галузі, сільськогосподарських підприємств, а щоб запобігти поглибленню економічної й соціальної кризи в АПК потрібно здійснювати організаційно-економічні, соціальні заходи для оздоровлення демографічної ситуації, збереження, відродження й

розвитку сільської поселенської мережі, підвищення матеріального добробуту селян, припинення руйнації та згорання підприємств, організацій, установ і закладів соціальної інфраструктури та руйнування її матеріальної бази.

Т.В. Кузькіна наводить визначення: СТВ в аграрних підприємствах – це відносини між роботодавцями різних форм власності й організації аграрного виробництва, що пов'язані з відношенням до майна, з укладанням трудових угод, визначенням умов і розмірів оплати праці, вирішенням трудових спорів і конфліктів, участь найманих працівників в управлінні підприємством. Створення в країні нової системи СТВ, адекватних соціально орієнтованій ринковій економіці, має передбачати забезпечення свободи і прав людини (як найманого працівника, так і роботодавця); людський розвиток; розширене відтворення робочої сили; інтелектуалізацію праці; стабільність і ефективність зайнятості; захист національного ринку праці; гідну працю; належний соціальний захист і соціальне забезпечення [112].

В.І. Шульга зазначає, що СТВ у сільськогосподарських підприємствах мають розглядатися дещо глибше, оскільки вони передбачають взаємовідносини не лише між роботодавцями, працівниками та державою щодо організації праці, а й між власниками та користувачами землі, яка належить селянам. Виходячи із цього, він уточнює поняття СТВ як сукупність правових, економічних, виробничих та соціальних відносин між державою, роботодавцем, найманим працівником та самозайнятим індивідом, які виникають у процесі праці та спрямовані на забезпечення високого економічного рівня життя та соціального захисту людини [113].

Дійсно, особливістю розвитку СТВ у сільськогосподарських підприємствах є врахування відносин, пов'язаних із орендою земельних паїв. Задум проведення земельної реформи в сільському господарстві в 1990-х роках був ідеалізований, оскільки передбачалося, що найманий працівник підприємства буде одночасно й власником частини засобів виробництва (землі та майна) і цим самим поліпшиться мотиваційний механізм у трудових колективах сільськогосподарських підприємств. Історичні факти свідчать, що

цього не досягнуто: власників земельних паїв становить більше 6 млн осіб, а працівників агропідприємств налічується вже менше 1 млн осіб. Проте орендні відносини між власниками земельних паїв і роботодавцями мають місце й сьогодні у формі окремого юридичного акта – договір оренди.

Узагальнюючи погляди багатьох учених і враховуючи важливість земельного питання в діяльності сільськогосподарських підприємств, можна сформулювати наступне поняття: **СТВ у сільськогосподарському підприємстві – це відносини між працівниками (профспілкою), роботодавцем, представником громади за опосередкованої участі держави (нормативно-правова база) щодо забезпечення зайнятості й соціального захисту населення, мотивації праці, ефективного виробництва продукції, уключаючи питання оренди земельних паїв, які спрямовані на аграрний і сільський розвиток.**

Отже, формування методології дослідження розвитку СТВ у аграрному секторі економіки полягає: у визначенні й конкретизації етапів НДР; забезпеченні повноти застосування відповідних методів і прийомів для досягнення поставлених завдань; обґрунтуванні напрямів удосконалення статистичного обліку й аналізу розвитку системи аграрних СТВ; визначенні головних економічних суб'єктів галузі для вирішення головної наукової проблеми сучасного розвитку агросфери – поліпшення якості трудового життя сільськогосподарських працівників.

2.2. Напрями економічного аналізу розвитку соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки

У період планової економіки головне призначення економічного аналізу трудових показників полягало в обґрунтуванні напрямів удосконалення:

організації праці й трудових процесів у колективах підприємств і організацій; системи управління господарською діяльністю; мотиваційного механізму працівників, зокрема на основі соціалістичного змагання тощо. Аналітична робота на всіх рівнях і стадіях управління була систематичною, а вихідна інформація – максимально достовірною, що забезпечувало процес планування розвитку народного господарства на коротко-, середньо- й довгостроковий періоди, проведення комплексного економічного аналізу й відповідного оперативного контролю використання трудових і інших виробничих ресурсів господарських суб'єктів.

До 1980-х років більшість учених у своїх працях [199] підходили до обґрунтування методики аналізу показників розвитку СТС із технократичної сторони. Більше уваги приділяли аналізу виробничих показників і продуктивності праці; виконання п'ятирічних планів розвитку народного господарства; стану умов, організації, нормування та оплати праці тощо. Акцентувалась увага практиків на пошуку резервів максимально повного використання людського фактора виробництва.

До головних завдань аналізу трудових показників відносили: поглиблену перевірку обґрунтованості планових завдань зменшення трудомісткості продукції й підвищення продуктивності праці порівняно з фактичними показниками; оцінку стану організації праці, її стимулювання, формування й використання трудових ресурсів тощо. У 1990-х роках акцент розвитку національної економіки змінився в бік її соціалізації. Постали нові завдання економічного аналізу динаміки й тенденцій розвитку СТВ для висвітлення максимально об'єктивної ситуації, що може вплинути на майбутні управлінські рішення.

У ринкових умовах господарювання важливим методологічним завданням досліджень розвитку СТВ, як слушно зазначають учені М.В. Семикіна, З.В. Смутчак і ін. [14, с. 28-29], є вибір нових критеріїв оцінки їх стану та ефективності розвитку. Учені роблять акцент на показниках, які відображають міру досягнення мети розвитку СТВ – забезпечення ефективності

праці й безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників заради соціальної стабільності й злагоди в суспільстві (гармонізація СТВ). Пошук адекватної системи індикаторів оцінки стану СТВ дозволив їм запропонувати в якості критеріїв наступні:

– на макро- й мезоекономічному рівнях: динаміку продуктивності праці; ефективність залучення, використання й розвитку трудового потенціалу населення країни (регіону, галузі); збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили на відповідному рівні; динаміку рівня та якості життя;

– на мікроекономічному рівні: динаміку продуктивності праці персоналу; ефективність залучення, використання й розвитку трудового потенціалу підприємства (установи); оцінку рівня конфліктності у взаємовідносинах роботодавців і найманих працівників; оцінку стану мотивації праці; оцінку рівня задоволеності працівників працею та трудовими відносинами, а також показники якості трудового життя.

Варто відзначити, що безконфліктне функціонування СТВ у економіці, підвищення продуктивності праці, поліпшення параметрів якості трудового життя та інші критерії і їх показники не повною мірою характеризують стан розвитку СТВ. Зокрема, у аграрному секторі економіки, зважаючи на соціально-економічні особливості його розвитку в нашій країні, про ефективну (результативну) систему СТВ можна говорити за умови максимально можливого задоволення інтересів всіх суб'єктів цих відносин (працівники, роботодавці, громада, місцева влада, держава), урахуваючи демографічні, соціальні, економічні, земельні, екологічні, політичні умови і/або обмеження.

У реформованих аграрних підприємствах, як зазначає І.В. Шепель, методика оцінки особливостей СТВ має враховувати: по-перше – демографічні особливості та територіальні системи розселення й забезпечення трудовими ресурсами; по-друге – оцінку рівня та якості життя сільських жителів, умов їх праці; по-третє – системно-структурний аналіз попиту та пропозиції на робочу силу, рівень зайнятості й безробіття, галузеву структуру й територіальну організацію трудових ресурсів, продуктивність праці; прогноз і обґрунтування

розвитку ринку праці та підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва в цілому [110].

Зазначені критерії аналізу СТВ у аграрному секторі економіки більшою чи меншою мірою враховані багатьма вченими при обґрунтуванні методичних засад оцінки стану розвитку СТВ і/або СТС. Проте потребує удосконалення система цих критеріїв, яка б дозволила комплексно охарактеризувати динаміку й виявити тенденції розвитку СТВ у аграрній економіці в ракурсі формування організаційно-економічних умов децентралізації управління розвитком сільських громад.

Постає необхідність моніторингу показників розвитку СТВ у аграрному секторі економіки, головна ціль якого полягатиме в інформуванні й реагуванні суб'єктів цих відносин для прийняття важливих управлінських рішень і запровадження відповідних практичних заходів. Зокрема для уникнення соціально-трудової напруги на селі: збільшення безробіття, зменшення трудових доходів населення й погіршення показників ефективності сільськогосподарського виробництва. Моніторинг стану СТВ у аграрній сфері потрібний для забезпечення відповідною фактологічною інформацією суб'єктів управління розвитком сільських територій.

Надалі потрібно визначитися з повнотою відповідних показників, що характеризуватимуть відповідні критерії стану розвитку СТВ. Як наведено в праці В.А. Плакова, результати статистичного аналізу та методики аналізу показників праці свідчать про необхідність подальшої розробки та удосконалення системи базових показників, визначення доцільності й оптимальності звітності, економічного обґрунтування та розрахунків окремих показників праці, організації аналітичної роботи в кожній ланці управління працею та виробництвом. Інструменти статистичних досліджень та методики економічного аналізу основних показників праці потребують удосконалення.

Основною функцією економічного аналізу є одержання узагальненої інформації для наступного прийняття рішення. Його завдання – виявлення невикористаних ресурсів, оптимальна оцінка існуючої або планової ситуації.

Залежно від цілей, повноти, періодичності аналіз може бути: 1) оперативним, тобто аналізом господарської діяльності за певним колом показників у визначені етапи (за робочий день, тиждень, декаду, зміну та ін.); 2) тематичним, тобто аналізом окремих показників, сторін діяльності підприємства; 3) повним, коли вивчається вся діяльність підприємства [200, с. 3-5].

Узагальнюючи погляди вчених періоду планової економіки та сучасного періоду розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки, а також необхідність оперативного отримання фактичних аналітичних даних, до головних критеріїв (характеристик, індикаторів або детермінант) розвитку СТВ можна віднести наступні:

1) формування трудового потенціалу (демографічні процеси, освіта й охорона здоров'я);

2) кон'юнктура ринку праці (зайнятість і безробіття населення);

3) організація праці (умови праці, обслуговування й атестація робочих місць, нормування праці, режими праці й відпочинку);

4) продуктивність праці й ефективність господарської діяльності (рентабельність продукції, норма прибутку, капіталовіддача);

5) мотивація праці й соціальний захист населення (оплата праці, соціальні стандарти й гарантії);

б) якість трудового життя й соціальна злагода в трудових колективах, громадах і суспільстві в цілому.

На сьогодні перелік критеріїв і відповідних показників, що їх характеризують, значно збільшився у зв'язку зі зменшенням рівня прямого державного регулювання економіки та збільшенням кількості рівноправних суб'єктів СТВ, виникненням потреби в додаткових показниках стану їх розвитку. Сукупність показників, що характеризуватимуть розвиток СТВ, мають сформувані інформативну аргументовану базу для: прийняття оптимальних управлінських рішень органами влади та керівництвом підприємств; відповідної реакції громадських і профспілкових організацій різних рівнів, працівників тощо.

Першим і важливим напрямом аналізу є оцінка демографічних процесів на селі. Ще М.В. Птуха зазначав, що розвиток демографічної статистики у всіх її частинах стає необхідністю, породжується життєвими потребами суспільства. Подальший соціальний і економічний розвиток, практика народногосподарського планування й прогнозування, що дедалі удосконалюються, вимагають поглибленого вивчення проблем народонаселення, розширення фронту демографічних досліджень [58, с. 5-6].

Показники економічного аналізу мають відображати міру досягнення цілей із питань розвитку виробничих і СТВ, ефективність використання ресурсів у підприємствах. Вони дозволяють підпорядкувати управлінню всі напрями господарської діяльності, оцінювати поточні результати, планувати та прогнозувати розвиток виробництва на різні строки, здійснювати порівняння продуктивних сил країн, регіонів, а також галузей і підприємств тощо.

Так, учений В.А. Плаксов на мікрорівні для економічного аналізу показників праці виокремлює такі їх групи: 1) показники організації праці; 2) показники використання трудових ресурсів; 3) показники нормування праці; 4) показники продуктивності праці; 5) показники заробітної плати.

Економічний аналіз показників праці надає можливість об'єктивної оцінки результатів роботи трудового колективу та виявлення можливостей для її поліпшення. До найбільш актуальних завдань економічного аналізу належать: виявлення напрямів і шляхів раціонального використання трудових ресурсів, підвищення результативності праці, поліпшення оплати та умов праці. Виходячи із цього, показники, що характеризують організацію та використання праці, мають бути об'єктом постійної уваги тих працівників регіону, галузі чи підприємства, які здійснюють виробниче, технічне, технологічне, організаційне, економічне, фінансове, комерційне, соціально-психологічне управління трудовою діяльністю людей [200, с. 7-64].

Про організацію й продуктивність праці ще Ф. Тейлор наводив на прикладах із виробництва, що країна недоотримує щоденну вигоду внаслідок недостатньої продуктивності трудової діяльності. Він доводив, що напрямом

збільшення продуктивності праці є систематична організація праці, яка є наукою, сформована на законах, правилах і принципах. Так, адміністрація підприємства бере на себе відбір робітників, їх тренує, навчає й розвиває здібності. Установлюється рівномірний поділ праці й відповідальності між адміністрацією підприємства й робітниками тощо [55, с. 6].

Російські вчені М.І. Магура і М.Б. Курбатова зазначають, що оцінка роботи персоналу має дати відповідь на питання про те, наскільки ефективним є його праця. Говорячи про ефективність працівника, звичайно мають на увазі не тільки досягнення ним необхідних виробничих і якісних показників, а й найбільш раціональне використання ресурсів у його розпорядженні (сировини, матеріалів, електроенергії та ін.). Для формування в організації системи оцінки праці персоналу необхідно дотримуватися ряду умов: наявність у організації висококваліфікованих спеціалістів, які відповідають за роботу системи оцінки; підготовка документів, які регламентують роботу системи оцінки (положення, інструкції, форми і т.п.); установлення чіткого зв'язку системи оцінки показників праці із системою її оплати.

При розробці системи показників оцінки праці персоналу необхідно вирішити, на основі яких критеріїв буде проводитися ця оцінка. Критерії – це ті показники, характеристики, на основі яких можна говорити про те, наскільки добре працівник виконує свою роботу. Критерії дозволяють оцінити вклад працівника в досягнення цілей організації, на їх основі організація приймає різноманітні управлінські й адміністративні рішення (кар'єрний ріст, підвищення зарплати, премії і т.п.). Учені за критерії оцінки праці персоналу визначили такі: кількісні показники (продуктивність праці, кількість укладених контрактів і ін.); якість роботи (рівень браку, кількість помилок); втрати робочого часу (кількість і час прогулів, запізнь); навчання й розвиток по службі (кількість підвищень і розглядів як кандидатури на це і т.п.) [201, с. 5-17].

Дуже важливим напрямом аналізу розвитку СТВ є оцінка мотивації праці. Як вірно зазначає вчена Т.А. Заяць, що мотивація економічної активності

населення, що формується на макрорівні, відображає інтереси всіх суб'єктів ринку праці: роботодавців – у частині їх стимулювання до підвищення результативності господарської діяльності; зайнятих працівників – до професійного та службового зростання, покращення матеріального добробуту; безробітних – до пошуку підходящого робочого місця, підвищення кваліфікаційно-освітнього рівня та заохочення самозайнятості. На мікрорівні проблема мотивації праці постає в контексті проблем менеджменту персоналу як соціально-економічної основи поведінки й активізації зусиль найманих працівників підприємств, установ і організацій.

Вихідними передумовами ефективної мотивації економічної активності населення є: узгодження рівня оплати праці з її результатами на основі нормування праці та впровадження адекватних інструментів оцінки продуктивності праці; створення належних умов для соціального захисту, безпеки праці та добробуту економічно активного населення; забезпечення якості й доступності вищої та професійно-технічної освіти; розвиток соціального партнерства, підвищення ролі галузевих і територіальних угод у регулюванні СТВ тощо [202, с. 66-67].

Актуальними питаннями розвитку аграрного сектора економіки є аналіз стану СТВ в галузі та їх напрямів розвитку в країні. Так, В.К. Савчук зазначає, що формування соціально орієнтованої моделі мотивації праці зумовило появу ряду методологічних і методичних проблем аналізу, які пов'язані з трудовими процесами, їх використанням і відтворенням. Ці проблеми спричинені формуванням нових соціально-економічних явищ, яким притаманні специфічні відносини й механізм функціонування, необхідністю застосування нових показників, потребою в нових джерелах інформації й методичних прийомах аналізу тощо. Інтегральним фактором, який формує міграцію населення, є рівень життя людей певних населених пунктів, регіону тощо. Він характеризується ступенем задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, забезпеченістю його споживчими благами.

Важливою складовою системи аналізу є інформаційне забезпечення, яке повинно бути зорієнтоване на поліпшення якості джерел даних аналізу, тобто з одного боку найповніше відображати явища, процеси й результати господарювання, що є основою прийняття обґрунтованих управлінських рішень з їх регулювання, а з другого – відповідати міжнародним стандартам, що розширює межі порівняльного аналізу з погляду інтеграції вітчизняної економіки в світову [101, с. 41-49].

До критеріїв оцінки стану СТВ та дієвості їх розвитку Ю.Д. Петров [11] відносить динаміку продуктивності праці, ефективність використання трудового потенціалу, збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили, рівень і якість життя, а також показники якості трудового життя, що відбивають умови праці з урахуванням міри реалізації інтересів та потреб найманого працівника, використання його здібностей, набутих знань, досвіду.

Розробка ефективних методів регулювання СТВ залежить від створення мотиваційних засад оптимізації цих відносин, існує тісний взаємозв'язок між мотивацією праці й станом СТВ. Формування СТВ відбувається в певному “мотиваційному полі” під впливом багатьох чинників (історичних, культурних, соціальних, економічних, організаційних, екологічних, політичних, ментальних, правових, конкурентних), які призводять до того, що напрям (вектор) розвитку СТВ у країні, регіоні, галузі, громаді, на конкретному підприємстві, може мати свою спрямованість і специфічні відмінності.

Багато вчених обґрунтовують визначення критеріїв стану розвитку СТВ на макро- й мезо- або мікрорівні. Акцент робиться більшою мірою на оцінці використання трудових ресурсів, не приділяючи належної уваги аналізу інших критеріїв розвитку СТВ. Зокрема в сільському господарстві для працівників важливими питаннями є стан мотиваційного механізму до продуктивної праці, соціальний пакет, формування людського й соціального капіталу, середнього класу в сільській громаді. Для роботодавців – формування кадрового потенціалу й підвищення ефективності господарської діяльності, для держави

як окремої сторони регулювання СТВ – забезпечення прийняттого життєвого середовища, соціальної злагоди в сільських громадах тощо.

Дуже широко в ракурсі державного управління економікою, як зазначає О.В. Жадан, критеріями результативності регулювання СТВ можуть служити системи економічних і соціальних показників, що характеризують динаміку розвитку виробництва товарів і послуг, рівень і якість життя населення, ступінь їх наближення до світових економічних і соціальних стандартів. Зокрема до таких показників можна віднести зростання реальних доходів, збільшення тривалості життя, характеристики відтворення населення, забезпеченість населення житлом і соціальними послугами, зростання питомої ваги висококваліфікованої праці в структурі зайнятості та значення освіти й ін. [5, с. 61-62].

Учена В.І. Гостеніна, сформувавши теоретичні підходи до оцінки розвитку СТВ на основі соціальних стандартів у Росії, зазначає, що “ситуация преимущества в российских условиях, исходя из российского менталитета, основанного на патернализме предполагает развитие принципов социального партнерства с учетом новой парадигмы отношений. Новая парадигма рассматривает социальные отношения, главной ценностью которых является человек. Его отношения формируются на основе экономического роста, составляющими которого являются: снижение нищеты, эффективная занятость, социальная интеграция и сбалансированное развитие в обществе финансово-экономических и защитных функций...”

Социальные нормы и нормативы потребления материальных благ и платных услуг были разработаны более десяти лет назад. Сегодня жизненные стандарты населения России существенно изменились. Следует еще раз всесторонне исследовать состояние этого вопроса и заново определить систему показателей и ее структуру, нижние и верхние пороговые значения и разработать методику количественной оценки альтернатив” [67, с. 34, 78].

Приєднуємося до думки О.М. Петрос, що окремим елементом соціального звіту в межах методики звітності у сфері сталого розвитку є

звітність про внутрішню корпоративну соціальну відповідальність, яка являє собою практику вимірювання результативності діяльності підприємства у сфері організації праці й гідної праці. У цьому контексті джерелом інформації можуть слугувати дані державних статистичних спостережень, які включають комплекс показників: 1. Облікова кількість штатних працівників. 2. Кількість працівників, які отримують пенсію. 3. Навчено новим професіям. 4. Підвищили кваліфікацію. 5. Стан умов праці. 6. Пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці та за особливий характер праці. 7. Кількість працівників та фонд оплати праці. 8. Заборгованість перед працівниками по заробітній платі та допомога із соціального страхування. 9. Склад фонду оплати праці та інші виплати. 10. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати. 11. Рух робочої сили. Аналіз даних показників дозволяє оцінити загальну ситуацію й тенденції у сфері організації праці та СТВ на підприємстві [64, с. 96-98].

У регулюванні СТВ у сільському господарстві вагому роль відіграє розвиток соціальної відповідальності. Оскільки в галузі спостерігається найнижчий рівень оплати праці, складні умови праці, сезонність тощо, то для посилення мотивуючого механізму в трудових колективах потрібно розвивати корпоративну соціальну відповідальність агробізнесу, зокрема по відношенню до персоналу підприємств і населення, поблизу якого знаходяться землі в обробітку і/або тваринницькі комплекси.

А.М. Колот і інші вчені обґрунтували теоретичні й практичні аспекти розвитку соціальної відповідальності. Вони подали цілісне системне дослідження феномену соціальної відповідальності суб'єктів суспільства на всіх рівнях – особистісному, корпоративному, інституціональному та державному. Вони розглянули теоретичні засади соціальної відповідальності людини як відображення її органічного зв'язку із суспільством і природою, поєднання в ній біологічної, соціальної й духовної основ. Значну увагу приділено теорії й практиці соціальної відповідальності бізнесу, держави та

інститутів громадянського суспільства у сфері зайнятості, управлінської та інноваційної діяльності, вищої освіти, соціального партнерства тощо [203, с. 7].

У ході дисертаційного дослідження О.Ю. Березіна наводить, що соціальну відповідальність корпорацій слід розглядати як соціально-економічний інститут, що функціонує як відкрита система, у рамках якої будується процес взаємодії корпорації та її стейкхолдерів, що сприяє скороченню трансакційних витрат, розв'язанню конфлікту інтересів та набуттю корпорацією стійких конкурентних переваг шляхом використання соціальних інвестицій, соціального партнерства, соціальної звітності, дивідендної політики та корпоративних комунікацій.

Вона запропонувала визначати якісний стан соціальної відповідальності корпорацій у системі СТВ за розробленим методичним підходом із використанням опитування як методу соціологічного дослідження. Вона розробила методичний підхід до кількісної оцінки стану соціальної відповідальності корпорацій в системі СТВ, у межах якого визначено етапи й систему часткових показників за предметними областями (загальні, показники зайнятості, оплати праці, охорони праці, навчання та охорони здоров'я працівників) та інтегрального рейтингового показника, що дозволяє здійснити порівняльний аналіз соціальної відповідальності корпорацій та розробити відповідні заходи з її покращення [204, с. 6-15].

Найбільш точним і слушним розумінням соціальної відповідальності бізнесу колектив учених на чолі з А.М. Колотом вважають її трактування як відповідальності підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу. Її можна усвідомити через такі компоненти (складові) як відповідальний: 1) виробник; 2) роботодавець; 3) учасник соціальних відносин; 4) учасник економічних і політичних відносин із державою; 5) діловий партнер.

Корпоративна соціальна відповідальність – це система економічних, соціальних, екологічних заходів, а також етичних норм і цінностей компанії, які реалізуються на основі постійної взаємодії із заінтересованими сторонами (стейкхолдерами) і спрямовані на зменшення нефінансових ризиків,

довгострокове поліпшення іміджу й ділової репутації компанії, а також на зростання капіталізації, набуття конкурентних переваг та стратегічної стійкості бізнес-структури [203, с. 54-61].

Корпоративна соціальна відповідальність агробізнесу перед своїми працівниками передбачає забезпечення так званого соціального пакета. Такої думки О.М.Петроє: корпоративна соціальна відповідальність є особливою формою соціально орієнтованої діяльності бізнесу, яка активізувалася у відповідь на виклики постіндустріального суспільства. Інструментами соціально відповідальної політики підприємства є соціальна програма й соціальний пакет. Соціальний пакет – це різного роду фінансові, матеріальні й нематеріальні блага, які працівник може отримати від підприємства для підвищення рівня життя. Зміст соціального пакета зорієнтований, як правило, на забезпечення таких потреб людини, як підтримка здоров'я, забезпечення комфортних умов праці, забезпечення мінімально необхідних умов життя, культурний розвиток, організація дозвілля [64, с. 75-88].

Незважаючи на посилення інтересу науковців і практиків до терміна “соціальний пакет”, його природа, суть, функції, роль у формуванні корпоративної соціальної відповідальності залишаються мало дослідженими. Поширеним серед науковців і фахівців є визначення соціального пакета як блага у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад розмір основної заробітної плати [203, с. 254-255].

Спробуємо узагальнити й визначити суть соціального пакета в сільськогосподарському підприємстві, ураховуючи особливості розвитку галузі. Це сукупність матеріальних і нематеріальних благ, крім заробітної плати, які отримує працівник і члени його родини для поліпшення свого фізіологічного (охорона здоров'я й фізична культура) й інтелектуального розвитку, майнового стану від держави (оплата лікарняних листів, субсидії, пільги, соціальна допомога, приватизація житла тощо) та роботодавця (службове житло, транспорт, медичне і додаткове пенсійне страхування, допомога у веденні сільського домогосподарства тощо). Таким

чином, зміст соціального пакета децю виходить за рамки мікрорівня, оскільки держава також формує його частину.

В.М. Шаповал акцентує увагу на проблемах становлення ділової етики як основи формування соціальної відповідальності бізнесу, впливу на цей процес історичних, релігійних, моральних і інших подій. Вона систематизувала чинники, які сприяють формуванню соціально відповідальної поведінки українських підприємців, обґрунтувала ймовірні варіанти розвитку соціальної відповідальності бізнесу у майбутньому [205]. Дійсно, в українському селі є певні історичні й моральні традиції колективного співіснування як в соціально-побутовому плані, так і в трудовій діяльності, що потрібно також враховувати представникам агробізнесу.

Учені О.П. Гоголя й І.П. Кудінова зазначають, що інструментами соціально відповідальної політики підприємства крім соціального пакета є ще соціальна програма. Корпоративні соціальні програми – це добровільно здійснювана компанією діяльність із охорони природи, розвитку персоналу, створення сприятливих умов праці, підтримки місцевої громади, добродійна діяльність і добросовісна ділова практика, пов'язана з місією та стратегією розвитку бізнесу, і така, що носить системний характер. Формування соціальної відповідальності менеджменту агробізнесу в Україні знаходиться в площині розвитку агробізнесу й розвитку територіальних соціумів [206, с. 18-22, 118].

У цьому плані вже є теоретичні й методологічні розробки вчених О.Ю. Єрмакова і В.В. Нагорного [207-208] щодо поширення та впровадження корпоративної соціальної відповідальності в практику вітчизняного господарювання, зокрема для підвищення конкурентоспроможності аграрних формувань. В Україні система соціальної відповідальності існує вже певний період, вона й досі має неформальний характер, через відсутність повноцінної законодавчо-нормативної бази, що не відповідає ні міжнародній практиці, ні реальним запитам соціально-економічної політики щодо розвитку всіх сфер національного господарства і, особливо, такої вразливої, якою є аграрна.

Ми погоджуємося з думкою О.В. Шемякова, що поліпшення розвитку СТВ в Україні полягає в забезпеченні належного соціального діалогу між суб'єктами СТВ і розвитку соціальної відповідальності бізнесу. Останній напрям почав розвиватися в Україні в період трансформації системи господарювання, жорсткої економічної кризи й періоду первинного накопичення капіталу, коли взаємовідносини бізнесу, держави й найманих працівників носили доволі складний і безсистемний характер, що спричинили ризики дестабілізації соціально-політичної ситуації в суспільстві.

На сучасному етапі розвитку в Україні простежується становлення цивілізованих стосунків між найманими працівниками, роботодавцями й державою. Із кожним роком концепція соціальної відповідальності бізнесу набуває вагомое значення та стає бізнес-стратегією багатьох міжнародних і вітчизняних компаній. Для того, щоб відповідати критеріям успішної компанії європейського зразка вже недостатньо постійно нарощувати прибутки, своєчасно сплачувати податки й заробітну плату [16, с. 141-151].

Тобто учений акцентує увагу суспільства, зокрема представників роботодавців на тому, що має розвиватися корпоративна культура бізнесу, ураховуючи всебічний розвиток свого персоналу, збереження оточуючого навколишнього середовища тощо. Останній фактор має вагомое значення для середньо- і довгострокової стратегії розвитку тваринницьких комплексів у сільськогосподарських підприємствах.

Підсумовуючи погляди вчених щодо розвитку соціальної відповідальності та корпоративної соціальної відповідальності, можна стверджувати, що в цьому вбачають “панацею” поліпшення поступального соціально-економічного розвитку. Проблематика соціальної відповідальності є поняттям міждисциплінарного характеру й виходить за рамки економічної науки, зачіпає питання екології, етики, естетики, соціології, психології, моралі тощо.

Певною мірою нам нав'язується соціально-економічне розширення як даність сучасного розвитку суспільства, пропаганда благодійництва, меценатства, добродійності, філантропії, альтруїзму і т.д. Проте ми, як

учені-економісти-трудовики, маємо тут відстоювати позицію досягнення соціальної справедливості, забезпечення гармонійного аграрного й сільського розвитку завдяки застосуванню економічних важелів впливу сторін СТВ на пропозицію та попит на робочу силу на селі, приведенню в єдність складових елементів системи СТВ у аграрному секторі економіки тощо.

Отже, у соціально орієнтованій ринковій економіці для комплексного аналізу стану системи СТВ у аграрному секторі необхідно охарактеризувати три важливі напрями (вектори) їх розвитку: соціальний, економічний і громадсько-політичний.

Суттєве місце в методології комплексного економічного аналізу розвитку СТВ у аграрному секторі економіки належить:

1) визначенню сукупності критеріїв, порядку отримання й розрахунку відповідних їм показників;

2) наповненню інформаційної аналітичної бази досліджуваних процесів у системі аграрних СТВ;

3) моніторингу й публічному обговоренню його результатів зацікавленими суб'єктами СТВ (стейкхолдерами).

Серед сукупності критеріїв-характеристик розвитку СТВ у аграрному секторі економіки можна виокремити ті, які характеризують досягнення переважно соціальних цілей (завдань) розвитку системи СТВ (зайнятість, оплата праці, соціальний пакет і т.д.), економічних (організація й продуктивність праці, рентабельність продукції, норма прибутку та ін.) та державних (суспільних, громадських, політичних) цілей. До останньої групи можна віднести, наприклад, колективно-договірне регулювання СТВ, забезпечення продовольчої безпеки й соціальної (громадянської) злагоди в трудових колективах агроформувань і сільських громадах, розширене відтворення сільськогосподарського виробництва тощо (табл. 2.1).

Даний перелік критеріїв, на нашу думку, на сьогодні є найбільш оптимальним. Він максимально враховує всі процеси, на які може вплинути розвиток СТВ у аграрному секторі економіки. Формуючи даний перелік, ми

підійшли надзвичайно обережно, ураховуючи думки багатьох учених і практиків. Для зручності ми визначили по 5 найважливіших характеристик кожного напрямку розвитку СТВ в ранжируваному порядку, що разом становить 15 критеріїв.

Таблиця 2.1

Сукупність критеріїв-характеристик комплексного аналізу системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки

Значимість (ранг)	Критерії соціального напрямку розвитку СТВ	Критерії економічного напрямку розвитку СТВ	Критерії громадсько-політичного напрямку розвитку СТВ
1	Людський капітал	Кадровий потенціал	Трудовий потенціал
2	Ринок праці	Організація праці	Коллективно-договірне регулювання СТВ
3	Мотивація праці	Продуктивність праці	Продовольча безпека
4	Соціальний пакет	Соціальний капітал	Соціальна злагода
5	Якість трудового життя	Ефективність с.-г. виробництва	Відтворення с.-г. виробництва

Розробка автора.

Проте є критерії та відповідні показники, які можуть впливати один на одного, корелювати між собою. Наприклад, підвищення продуктивності праці зумовлює підвищення ефективності виробництва, збільшення розмірів оплати праці виступає головним інструментом мотиваційного механізму на підприємстві й забезпечує поліпшення якості трудового життя й підвищення рівня життя населення тощо. Крім того, серед зазначених критеріїв є такі, до яких важко підібрати й отримати достовірні відповідні показники (соціальний капітал, соціальна злагода тощо). Зважаючи на це, ми спробуємо максимально використати в подальших дослідженнях статистичну інформацію й дані соціологічних опитувань і анкетувань, експертних оцінок тощо.

Кожний напрям і відповідні показники, що будуть характеризувати розвиток системи СТВ у аграрному секторі економіки, потрібно проаналізувати, розглянути їх динаміку та встановити тенденції. Проведення комплексного аналізу буде тієї фактологічною (інформаційною) базою для обґрунтування прогнозів розвитку системи СТВ у аграрній галузі, а також пошуку резервів і визначення напрямів її розвитку, головною метою якої на

найближчу перспективу має бути поліпшення якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах.

Сформована методична й інформаційна аналітична база відповідних досліджень буде запропонована й передана суб'єктам СТВ у аграрному секторі економіки для використання у своїй професійній діяльності. Необхідно продовжувати її наповнення для проведення постійного моніторингу ситуації в СТС аграрної сфери і сільських територій, аргументованого обґрунтування управлінських рішень і відповідних заходів економічної, аграрної, соціальної, регіональної політик держави з метою забезпечення національної безпеки (продовольчої, енергетичної, демографічної) й соціальної злагоди на селі тощо.

Суб'єктами СТВ на загальнодержавному рівні в Україні в процесі контролю за виконанням положень Генеральної угоди на 2010-2012 рр. здійснено спробу з визначення таких критеріїв оцінки колективно-договірного регулювання: “виконано” – у разі виконання їх у повному обсязі у визначений термін; “виконано з порушенням терміну” – у разі їх виконання в повному обсязі після завершення встановленого терміну; “виконано частково” – до домовленостей і зобов'язань, які в основному виконані чи робота над якими має бути завершена найближчим часом; “виконується” – до домовленостей і зобов'язань, реалізація яких передбачена впродовж дії угоди; “виконується частково” – до домовленостей і зобов'язань, які в основному виконані чи робота над якими проводиться на час підбиття підсумків; “не виконується” – до домовленостей і зобов'язань, робота над якими не виконується впродовж дії угоди; “не виконано” – до домовленостей і зобов'язань із фіксованим терміном виконання, які не виконані на час підбиття підсумків.

Зазначені критерії розроблено відповідно до заключних положень Генеральної угоди з метою визначення стану виконання зобов'язань її сторін та організації ефективного контролю. На завершальному етапі підбиття підсумків виконання угоди застосовуються оцінки: “виконано”, “виконано частково”, “не виконано” [209].

Розглянута методика є дуже простою та її варто доповнити аналізом конкретних показників розвитку СТВ (рівень зайнятості й безробіття, розмір середньої заробітної плати й соціальних гарантій держави, стан кон'юнктури ринку праці, показники освіти й охорони здоров'я, розвиток реального сектора економіки, валове виробництво продукції, стан державних і муніципальних фінансів тощо), порівнянням фактичних і планових показників, зокрема по відповідних розділах Генеральної угоди, скориставшись доступними даними Держстату України, Мінсоцполітики та інших установ, за допомогою методу експертної оцінки тощо.

Питанням моніторингу й прогнозування розвитку СТВ у аграрній сфері присвячено ряд наукових праць, зокрема В.С. Дієсперов у монографії наводить ретроспективний аналіз і прогноз трудових затрат у розрізі рослинництва й тваринництва. Він обґрунтував прогноз до 2010 р. і 2015 р. за показниками трудомісткості одиниці площі й поголів'я. Так, у 2010 р. передбачається річна зайнятість працівників протягом 10878 млн люд.-год, що при річній нормі 1850 год. відповідає 5880 тис. робочих місць. Більша частина цих затрат здійснюватиметься на умовах вторинної зайнятості.

Надто оптимістичним є наступний прогноз ученого, що до 2015 р. у сільськогосподарських підприємствах буде на 170,4 тис. робочих місць, або на 14,5 %, більше ніж у 2004 р., а за 4 роки після 2011 р. вивільниться 9,3 % працівників (зменшення робочих місць відбулося, на жаль, у рази – автор). Такі темпи скорочення штатів персоналу не зумовлюватимуть відчутних негативних соціальних наслідків. Уже тепер потрібно перейти до політики розширення (а не звуження) кількості зайнятих у офіційному сільськогосподарському виробництві країни [195, с. 219-269].

Багато вчених займаються проблемними питаннями формування й використання трудового потенціалу аграрної сфери. Серед них І.В. Хлівна, яка в монографії наводить, що відтворення трудового потенціалу знаходиться в тісному взаємозв'язку із соціально-економічним розвитком сільських територій. З метою регулювання СТВ має здійснюватися постійний моніторинг

за укладанням та виконанням колективних договорів у сільськогосподарських підприємствах, установах і організаціях усіх форм власності; інформації щодо їх результатів місцевим органам виконавчої влади; забезпечення інформаційної та консультативної допомоги суб'єктам СТВ; проведення роботи по вдосконаленню системи організації, нормування та оплати праці тощо.

Учена зазначає, що актуальними проблемами аграрного ринку праці України залишається широкомасштабна трудова міграція, зростання неформальних трудових ресурсів, дисбаланс попиту й пропозиції робочої сили, кваліфікованість працівників, занепад регіональних ринків праці основних галузей господарства, низький соціальний захист непрацевдатних громадян. Варто зазначити, що всі процеси, які відбуваються на аграрному ринку праці, нерозривно пов'язані з процесами підприємницької, грошово-кредитної, податкової, інвестиційної діяльності країни [210, с. 123-124, 290].

Зважаючи на вищезазначене та зміну галузевого на територіальне управління розвитком сіл і селищ, необхідно забезпечити моніторинг стану СТВ у аграрному секторі економіки в контексті розвитку сільських територій. Дані моніторингу (динаміки, тенденцій) розвитку СТВ, зважаючи на її специфіку, мають бути своєчасно оприлюднені всіма можливими способами (дошка оголошень, ЗМІ, трудові збори, Інтернет-технології, соціальні комунікації тощо) з метою їх використання як інформаційної бази при обґрунтуванні відповідних управлінських рішень суб'єктами господарювання, їх об'єднаннями, органами державної й місцевої влади, профспілковими й громадськими організаціями.

Відповідним чином потрібно проводити моніторинг виконання колективних договорів щодо розвитку СТВ у сільськогосподарських підприємствах. Така інформаційно-аналітична база слугуватиме важливим підґрунтям у процесі соціального діалогу між суб'єктами СТВ, зокрема при: обґрунтуванні їх управлінських рішень і практичних заходів впливу на соціально-економічний розвиток підприємства; погодженні нормативних положень і укладанні колективних договорів регулювання СТВ на нові терміни;

у процесі контролю за виконанням взятих зобов'язань; вирішенні конфліктних ситуацій у СТС тощо.

Формування механізму моніторингу комплексного розвитку СТВ у аграрному секторі економіки України, його оперативної публічної відкритості в ЗМІ та на офіційних сайтах мають забезпечити відповідні структурні й регіональні (обласні й районні) підрозділи Мінагрополітики й Мінсоцполітики України, а також галузеві профспілкові й громадські організації, спілки роботодавців тощо. На мікрорівні аналітичну інформацію про стан розвитку СТВ в аграрних формуваннях слід виносити на публічне ознайомлення й розгляд їх трудовим колективам, сільським громадам, на території яких вони розташовані [211].

2.3. Методичні аспекти моніторингу системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки

Слово “моніторинг” з латинської мови означає нагадуючий, наглядаючий, з англійської – радити, контролювати, перевіряти. Уперше цей термін з'явився в процесі пошуку відповіді на загрози, що виникали в результаті впливу людини на навколишню природу. Поняття “моніторинг” стало синонімом понять “систематичне спостереження”, “оперативне спостереження”, метою якого є виявлення необхідних для прийняття подальших управлінських рішень кількісних і якісних показників. Моніторинг – це безперервне відстеження стану об'єкта з метою попередження небажаних відхилень по найважливіших параметрах. Він є одним із методів контролю, але це контроль не результату, а процесу діяльності, виявлення тенденцій і динаміки розвитку [212, с. 5-6].

Система управління будь-яким соціально-економічним процесом буде включати його моніторинг як постійне спостереження за його станом і

виступатиме інформаційним підґрунтям для прийняття адекватних управлінських рішень. Під моніторингом СТВ у аграрному секторі економіки можна розуміти формування показників розвитку СТВ та відповідну їх оцінку щодо виконання практичних заходів суб'єктами СТВ, виявлення недоліків і негативних тенденцій їх розвитку. У подальшому для усунення останніх моніторинг слугуватиме фактологічною базою для розробки відповідних рекомендацій розвитку аграрних СТВ.

Учена Л.В. Беззубко зазначає, що метою моніторингу розвитку СТВ є постійне спостереження, аналіз і контроль СТВ на державному й регіональному рівнях. У результаті моніторингу повинні фіксуватися дані про зміни визначених показників стану СТВ. Основними завданнями такого моніторингу є наступні:

- оцінка поточного стану СТВ;
- оцінка рівня трудової конфліктності в регіоні в цілому і в розрізі галузей і видів економічної діяльності;
- аналіз даних, які впливають на зміну СТВ і рівня трудової конфліктності;
- прогнозування змін СТВ у майбутньому;
- розробка рекомендацій, направлених на оптимізацію СТВ та зниження рівня трудової конфліктності;
- наведення результатів моніторингу конкретним користувачам у вигляді оперативної інформації, звітів, аналітичних записок [8, с. 154-155].

У науковій літературі можна зустріти розробки теоретико-методичних і аналітичних аспектів моніторингу соціально-економічних процесів регіонального розвитку, соціального захисту населення регіону. Цьому приділяють увагу вчені Інституту регіональних досліджень НАН України (м. Львів). У першій колективній монографії [212] вони обґрунтовують формування й використання моніторингу в системі управління економікою, застосуванні індикаторних, комплексних та інтегральних методів оцінювання на основі реальних даних обліку Держстату України. У другій [213] –

систематизовано моніторинг показників по таких напрямках: соціальна допомога, охорона здоров'я, рівень життя населення, соціально-трудове партнерство в регіонах, бюджетне забезпечення регіону.

Про значення критеріїв і відповідних показників при формуванні моніторингу соціально-економічних процесів регіонального розвитку вчені Я.О. Побурко й інші [212; 213, с. 33-35] акцентують увагу на важливості співвідношення між критерієм та показниками. Якщо під першими розуміють мірило оцінювання, то показник – форма виразу оцінювання. Критерій як категорія не може існувати й використовуватися без показників, а останні – без критерію. Формування критерію повинно створювати можливість кількісної оцінки соціально-економічного розвитку відповідної території за допомогою відповідних показників.

Статистична оцінка соціально-економічного розвитку певного регіону завжди є відносною щодо якоїсь бази оцінки. Базою оцінки найчастіше є: одиниця виміру (грн, осіб, шт., кг); експертна (бальна) шкала (5 балів; 10 балів; 100 балів); середнє, мінімальне або максимальне значення показника тощо. Найпоширенішою є перша база статистичної оцінки – одиниці виміру, а сформовані відповідні показники називаються абсолютними, всі інші – відносними. Здійснення моніторингу економічних процесів передбачає такі методичні операції: 1) вибір показників-індикаторів; 2) формування комплексів показників; 3) розрахунок інтегральних показників.

Існують інші методичні розробки вчених щодо загальної (інтегральної) оцінки сталого розвитку АТО районного рівня. Так, Х.М. Притула [214, с. 70] пропонує здійснювати оцінку сталого розвитку АТО за базовими складовими: 1) економічна (критерії: ефективність виробництва, інвестиційні та інноваційні перетворення, зовнішньоекономічна діяльність; включає 42 показники); 2) соціальна (критерії: життєвий рівень населення, демографічна ситуація, стан трудових ресурсів, здоров'я населення, благоустрій територій та комунальні послуги населенню, забезпеченість потужностями соціальної інфраструктури, рівень надання послуг закладами освіти, бюджетні доходи й видатки; включає

67 показників); 3) екологічна (критерії: екологостабілізуючі й екологодестабілізуючі компоненти, технологічне навантаження, показники якості води; включає 22 показники).

У монографії В.В. Онікієнка й О.В. Мірошниченка [9, с. 62-77] викладено методику аналізу соціально-трудоного партнерства в Україні, яка дозволяє запровадити систему статистичного моніторингу стану й ефективності соціально-трудоного партнерства в Україні та її регіонах. Відбір показників-індикаторів та об'єднання їх у системні блоки доцільно здійснювати відповідно до змісту й структури колективних угод.

Учені запропонували систему показників соціально-трудоного партнерства в Україні в розрізі відповідних розділів генеральної угоди:

1. Сприяння розвитку виробництва та забезпечення продуктивної зайнятості;
2. Оплата праці й підвищення рівня доходів;
3. Умови праці та відпочинку.
4. Соціальний захист і задоволення духовних потреб;
5. Організаційний рівень соціально-трудоного партнерства.

На сьогодні перелік розділів і проблемних питань, які регулюються Генеральною угодою дещо розширився. Крім вищезазначених розділів у передостанній Генеральній угоді, яка укладена на 2010-2012 рр. й була чинною до 22.08.2016 (довідково: відповідний соціальний діалог стосовно укладання нової угоди затягнувся на 4 роки) і останній Генеральній угоді на період 2016-2017 рр. (чинна до сьогодні) [125], з'явилися нормативні положення щодо охорони праці та навколишнього природного середовища.

Оцінка стану розвитку СТВ може базуватися на системі показників, які характеризують різні напрями колективно-договірного регулювання СТВ та діяльності сторін по реалізації конституційних прав громадян у сфері праці. Проте не повною мірою буде визначено рівень досягнення цілей громади, держави тощо. Крім того, що стосується аграрному секторі економіки, то воно представлене суспільним сектором (підприємства) та виробництвом сільськогосподарської продукції в домогосподарствах. Останні забезпечують

більше половини виробництва агропродукції, проте на них не поширюються колективні угоди регулювання СТВ.

Ми приєднуємося до думок вчених про важливість своєчасного моніторингу показників розвитку регіону, країни, соціального партнерства тощо. Як доповнення до вищезазначеного, варто відзначити актуальність моніторингу розвитку СТВ у аграрному секторі економіки й на рівні сільських громад.

Російський учений М.Л. Малишев [215, с. 20-159] розробив оригінальну методику моніторингу СТС, зокрема систему критеріїв і відповідних показників статистичного обліку й соціологічного опитування. Він обґрунтував важливість прогностичної функції моніторингу СТС, організував його проведення на федеральному, регіональному рівнях і рівні суб'єктів господарювання тощо. Моніторинг СТС учений визначив як “созданная на новых принципах интегрированная система непрерывного сбора, обработки, накопления, анализа и интерпретации социально-экономической, социально-психологической, социологической информации о ходе и тенденциях развития социально-трудовых процессов, с использованием социологических и статистических методов получения информации на основе оригинальных показателей и индикаторов как учитываемых, так и не учитываемых государственной статистикой”.

Учений акцентує увагу на створенні відповідної інформаційної бази моніторингу СТС і її використанні при формуванні управлінських рішень органами влади й суб'єктами господарювання. Головні завдання моніторингу СТС зводяться до: попередження негативних тенденцій, що можуть призвести до соціальної напруги; з'ясування проблем, які не потрапили до уваги в статистичному обліку; своєчасного корегування стратегії й тактики соціально-економічних перетворень у країні; прийняття соціально обґрунтованих рішень тощо. Його система показників лише статистичного обліку налічує 187 показників, із яких 52 – стосуються підприємств, моніторинг СТС яких проводився по таких напрямках: фінансово-економічний стан, зайнятість,

використання робочого часу, рух кадрів, оплата праці, умови й охорона праці, професіональна освіта.

У міжнародному масштабі проводиться подібна робота, де координатором виступає ООН. Так, у вересні 2015 р. відбувся Саміт ООН для прийняття Порядку денного в галузі розвитку на період після 2015 р. Було визначено 17 глобальних цілей сталого розвитку до 2030 р. Саміт розглядається світовою спільнотою як подія історичного значення, його проблематика охоплювала всі аспекти соціально-економічного розвитку, конкурентоспроможності країн, екологічної та енергетичної безпеки, глобального партнерства для розвитку.

Так, суть цілі 8 “Гідна праця та економічне зростання” полягає в сприянні всезагальному та сталому економічному розвитку, зайнятості населення та запровадження гідних умов праці для усіх верств населення. Серед головних завдань можна виокремити ті, які стоять гостро в нашій державі:

1) забезпечити досягнення високих економічних показників шляхом диверсифікації економіки, використання здобутків технологічного прогресу та інноваційного розвитку;

2) сприяти впровадженню заходів, зокрема, шляхом надання фінансових послуг, що сприяють розвитку та прогресу, розвитку виробництва, підприємництва, створенню робочих місць та розвитку малого та середнього бізнесу, а також творчому та інноваційному розвитку;

3) досягти загальної повної та продуктивної зайнятості, встановлення гідних умов праці та оплати для усіх жінок і чоловіків;

4) значно зменшити відсоток молоді, що не працює чи не отримує освіту, розробити та запровадити глобальну стратегію зайнятості молоді тощо.

У доповнення можна відзначити також поставлені цілі 1 “Подолання бідності” і цілі 2 “Подолання голоду та сталий розвиток сільського господарства”, зокрема завданнями останньої є:

1) забезпечити доступ кожного до безпечної та поживної їжі упродовж цілого року та справедливий розподіл результатів виробництва;

2) збільшити удвічі урожайність та прибуток малих ФГ з урахуванням природних особливостей та біологічного різноманіття кожного регіону;

3) заохочувати залучення інвестицій у розвиток інфраструктури села, наукових досліджень у сфері сільського господарства, розвиток технологій.

Після Саміту перед країнами – членами ООН постали нові завдання адаптації визначених на глобальному рівні цілей та їх моніторингу. В Україні розпочалась робота щодо реалізації поставлених цілей і завдань. Було розроблено адаптовану національну систему відповідних цілей і завдань (86 завдань та 172 показники для їх моніторингу). До складу робочої групи увійшли 17 представників міністерств та відомств на рівні заступників міністрів. Науковий супровід здійснено акад. Е.М. Лібановою [216].

Цілі сталого розвитку в Україні становлять нову систему взаємоузгоджених управлінських заходів за економічним, соціальним та екологічним вимірами, спрямовану на формування суспільних відносин на засадах довіри, солідарності, рівності поколінь, безпечного навколишнього середовища тощо. Моніторинг індикаторів (показників) виконання завдань далеко виходить за рамки функціонування СТВ у національній економіці, є надзвичайно складним у організаційному відношенні та трудомістким процесом.

Значний внесок у розвиток методології оцінки регіонального людського розвитку внесли вчені Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України під керівництвом Е.М. Лібанової. Вони разом із органами Держстату України забезпечили проведення моніторингу людського розвитку всіх АТО України в розрізі таких критеріїв: відтворення населення; соціальне становище; комфортне життя; добробут; гідна праця; освіта. У багатьох книгах висвітлюються суть, принципи, мета й завдання моніторингу СТС тощо.

Провівши огляд розробок методичних положень моніторингу економічних процесів багатьох учених, можна констатувати, що більшість із

них стосуються питань розвитку економіки, регіонів, СТС чи СТВ у економіці в цілому, певні напрями соціально-економічного розвитку тощо. Більшість з них є громіздкими й складними в методологічному відношенні, трудомісткими при наповненні бази даних показників, оскільки вимагають багато робочого часу кваліфікованої праці, особливо на соціологічне опитування й анкетування.

Тому нині в період очевидної соціально-трудової напруги на селі актуальним буде формування методичних засад мени трудомісткого моніторингу розвитку СТВ у аграрному секторі економіки окремо на рівні галузі, області, громади та – сільськогосподарських підприємств. Головними користувачами методик моніторингу виступатимуть суб'єкти відповідних рівнів СТВ у галузі. Можна сформувати для наочності функціональну модель моніторингу СТВ у аграрному секторі економіки та його використання в практичній діяльності їх суб'єктами на державному (галузевому) рівні. Координацію може й має забезпечити Держстат України (рис. 2.2).



Умовні позначення: ДСУ – Держстат України; ІАЕ – ННЦ “Інститут аграрної економіки” НААН; ФПУ – Федерація профспілок України; ППАПК – Профспілка працівників АПК; ФРУ – Федерація роботодавців України; СРАПК – Спілка роботодавців АПК; НСПП – Національна служба посередництва й примирення; НТСР – Національна тристороння соціально-економічна рада.

Рис. 2.2. Функціональна модель моніторингу соціально-трудових відносин у сільському господарстві на макро- й мезорівнях
Розробка автора.

На обласному рівні при формуванні моніторингу СТВ у аграрній економіці мають бути залучені відповідні обласні суб'єкти: управління статистики, експерти-вчені провідних регіональних ЗВО й НДІ, а користувачами даних моніторингу виступатимуть обласні й районні ради, державні адміністрації, обласні профспілкові організації та спілки роботодавців, громадськість тощо.

Ми спробували сформувати й запропонували систему показників відповідних критеріїв розвитку СТВ у аграрному секторі економіки в напрямі їх спрощення (формування найбільш характерних показників) і швидкого (оперативного) отримання інформації (зменшення трудомісткості процесу наповнення бази даних розвитку СТВ). На даний момент потрібно аргументовано підтвердити проблемний сучасний стан розвитку СТВ у аграрній економіці й зосередити увагу на визначенні напрямів і заходів його поліпшення, забезпечити публічність і ширше використання даних моніторингу суб'єктами СТВ при обґрунтування відповідних рішень.

Зважаючи на актуальність моніторингу системи СТВ у аграрному секторі економіки, прогнозування й розробку рекомендацій їх розвитку, використання як інформаційно-аналітичної бази суб'єктами СТВ у процесі соціального діалогу (працівники й профспілки підприємств, роботодавці та їх спілки, органи державної та муніципальної влади, громадські об'єднання, громадськість тощо), ми пропонуємо наступні методичні положення моніторингу розвитку аграрних СТВ в Україні.

У попередньому підрозділі роботи ми сформували критерії соціального, економічного й громадсько-політичного напрямів (векторів) розвитку СТВ у аграрному секторі економіки (див. табл. 2.1). Надалі зазначені критерії можна охарактеризувати відповідними найбільш важливими 2 показниками. З метою оперативності й швидкості формування бази даних про стан розвитку аграрних СТВ на макро- й мезорівнях достатньо скористатися інформацією статистичних видань, а на рівні громади й агроформування – додатково даними соціологічних опитувань (анкетувань) і/або експертних оцінок.

Набір критеріїв, відповідних показників, їх порівнювальна оцінка наведена у вигляді таблиць 2.2-2.4.

В основі системи показників (30 показників = 15 критеріїв * 2 відповідні показники), що наведені в таблицях, ми обрали ті, які максимально можуть охарактеризувати стан розвитку СТВ у аграрному секторі економіки в контексті розвитку сільських територій, є репрезентативними й швидкодоступними зі статистичних періодичних видань Держстату України. Тому трудомісткість наповнення бази даних моніторингу аграрних СТВ буде мінімальна, більшість робіт припадатиме на пошук у статистичних виданнях і технічну обробку інформації.

У подальшому серед показників моніторингу можна проводити ротацію відповідно до нових завдань досліджень і викликів часу та використовувати для встановлення динаміки й тенденцій соціально-трудоових показників розвитку аграрної економіки. Бальну оцінку слід проводити за результатами кожного календарного року порівняно з минулим роком і/або оптимальним значенням того чи іншого показника. Останні представлені розрахунковими і/або гіпотетичними оптимальними даними з можливістю досягнення в середньо- і довгостроковій перспективі до 2025-2030 рр., урахуваючи поточний стан аграрної та національної економіки в цілому.

Для зручності проведення моніторингу розвитку СТВ у аграрному секторі економіки у випадку погіршення показника оцінка його становитиме 3 бали, без змін – 4, а прогрес або досягнення оптимального значення – 5 балів. Тут ми припускаємо, що певний базис – вихідна позиція та її бальна оцінка навіть і при погіршенні того чи іншого показника має бути, тому мінімальну оцінку можна поставити 3 бали. Адже суб'єкти соціального партнерства апріорі будуть завжди прагнути забезпечити реалізацію своїх інтересів, завдань, цілей, що задекларовано нормативними актами та їх статутними документами. Крім того, при такій шкалі оцінювання в подальшому для наочності можна використати дані моніторингу в іншій математичній інтерпретації на площині.

Таблиця 2.2

Показники соціального напрямку розвитку системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки на державному (галузевому, обласному) рівні

Критерій, показник	Джерело даних або розрахунку (періодичне видання Держстату України)	Прогрес/ оптимальне значення показника
<i>Людський капітал</i>		
Кількість студентів ЗВО за аграрними спеціальностями (харчова промисловість та переробка с.-г. продукції; геодезія та землеустрій; сільське, лісове і рибне господарство та переробка їх продукції; техніка та енергетика аграрного виробництва; ветеринарія) осіб ¹	Статистичний бюлетень “Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України”	Збільшення / 200 тис. осіб
Кількість прийнятих студентів ЗВО за аграрними спеціальностями (аграрні науки та продовольство; ветеринарія) тис. осіб ²	Статистичний бюлетень “Вища освіта в Україні”	Збільшення / 40 тис. осіб
Самооцінка стану здоров’я сільським населенням як поганий, %	Статистичний збірник “Самооцінка населенням стану здоров’я та рівня доступності окремих видів медичної допомоги”	Зменшення / 0 %
<i>Ринок праці</i>		
Навантаження на 1 вакансію у с/г, л/г, р/г, осіб	Статистичний збірник “Економічна активність населення України”	Зменшення / 15 осіб
Рівень безробіття сільського населення (за методологією МОП), %	Статистичний збірник “Економічна активність населення України”	Зменшення / 5 %
<i>Мотивація праці</i>		
Відношення середньомісячної заробітної плати в с/г до середньої по країні, %	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / 100 %
Частка оплати праці в собівартості с.-г. продукції, %	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / 30 %
<i>Соціальний пакет</i>		
Відношення мінімальної заробітної плати в с/г до середньої по країні, %	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / 45 %
Частка додаткової заробітної плати у фонді оплати праці с.-г. підприємств, %	Статистичний збірник “Праця України”	Збільшення / 30 %

Критерій, показник	Джерело даних або розрахунку (періодичне видання Держстату України)	Прогрес/ оптимальне значення показника
Якість трудового життя		
Перевищення або зменшення (-) індексу заробітної плати в с/г понад індекс ВВП у с/г, в.п.	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / 0 в.п.
Частка витрат 1 домогосподарства в сільській місцевості на продукти харчування, %	Статистичний збірник “Витрати і ресурси домогосподарств України”	Зменшення / 25 %

¹ Для проведення моніторингу СТВ у аграрному секторі економіки за 2015-2016 рр.

² Для проведення моніторингу СТВ у аграрному секторі економіки за 2017 р. і наступні роки.

Розробка автора.

Таблиця 2.3

Показники економічного напрямку розвитку системи соціально-трудова відносин
у аграрному секторі економіки на державному (галузевому, обласному) рівні

Критерій, показник	Джерело даних або розрахунку (періодичне видання Держстату України)	Прогрес/ оптимальне значення показника
Кадровий потенціал		
Облікова кількість штатних працівників с.-г. підприємств на кінець року, тис. осіб	Статистичний збірник “Праця України”	Збільшення / 1,5 млн осіб
Вибуло працівників, % до середньооблікової кількості штатних працівників с.-г. підприємств	Статистичний збірник “Праця України”	Зменшення / 20 %
Організація праці		
Відпрацьовано робочого часу в середньому 1 штатним працівником с.-г. підприємств, год.	Статистичний збірник “Праця України”	Збільшення / 1800 год.
Кількість потерпілих від нещасних випадків, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, та зі смертельним наслідком у с/г і м/г, осіб	Статистичний бюлетень “Травматизм на виробництві”	Зменшення / 0 осіб
Продуктивність праці		
Виробництво с.-г. продукції на 1 зайнятого в с/г, скореговане на індекс споживчих цін, тис. грн	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / збільшення на рівні індексу споживчих цін

Критерій, показник	Джерело даних або розрахунку (періодичне видання Держстату України)	Прогрес/ оптимальне значення показника
Виробництво продукції на 1 штатного працівника в с.-г. підприємствах, скореговане на індекс споживчих цін, тис. грн	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / збільшення на рівні індексу споживчих цін
<i>Соціальний капітал</i>		
Реальний ВВП у с/г на 1 особу, тис. грн	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / збільшення на рівні індексу споживчих цін
Питома вага суспільного сектора аграрної економіки в с.-г. виробництві, %	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / 80 %
<i>Ефективність с.-г. виробництва</i>		
Рівень рентабельності всієї діяльності с.-г. підприємств, %	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / 30 % і більше
Питома вага прибуткових с.-г. підприємств, %	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / 95 %

Розробка автора.

Таблиця 2.4

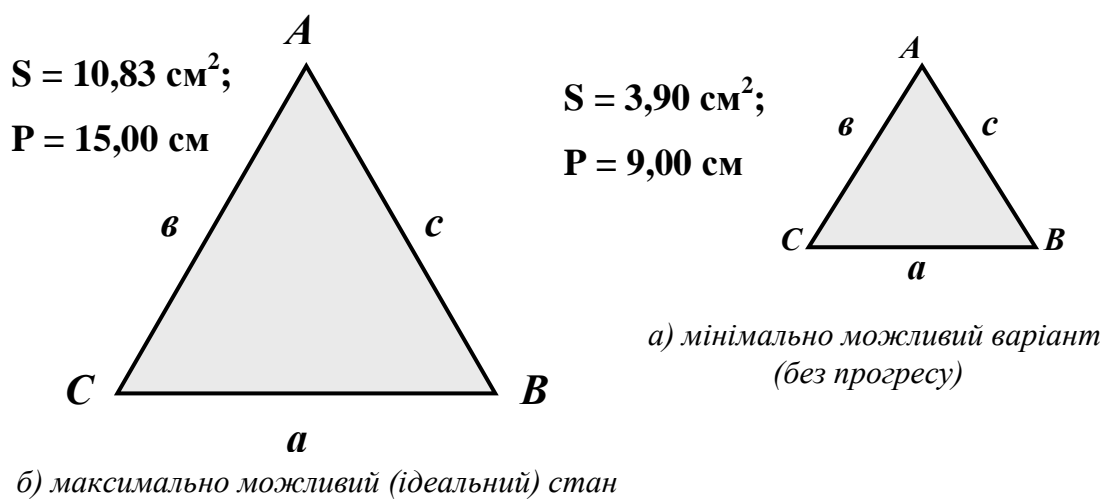
Показники громадсько-політичного напрямку розвитку системи соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки на державному (галузевому, обласному) рівні

Критерій, показник	Джерело даних або розрахунку (періодичне видання Держстату України)	Прогрес/ оптимальне значення показника
<i>Трудовий потенціал</i>		
Рівень економічної активності сільського населення, %	Статистичний збірник “Економічна активність населення України”	Збільшення / 70 %
Економічно активне сільське населення, яке має вищу освіту, %	Статистичний збірник “Економічна активність населення України”	Збільшення / 50 %

Критерій, показник	Джерело даних або розрахунку (періодичне видання Держстату України)	Прогрес/ оптимальне значення показника
<i>Колективно-договірне регулювання СТВ</i>		
Охоплення облікової кількості штатних працівників с.-г. підприємств колективно-договірним регулювання, %	Статистичний збірник “Праця України”	Збільшення / 100 %
Охоплення облікової кількості штатних працівників с.-г. підприємств, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдоговором та галузевою угодою, %	Статистичний збірник “Праця України”	Збільшення / 100 %
<i>Продовольча безпека</i>		
Споживання м’яса та м’ясопродуктів, включаючи субпродукти на 1 особу в сільській місцевості на рік, кг	Статистичний збірник “Витрати і ресурси домогосподарств України”	Збільшення / 80 кг
Споживання молока та молокопродуктів на 1 особу в сільській місцевості на рік, кг	Статистичний збірник “Витрати і ресурси домогосподарств України”	Збільшення / 380 кг
<i>Соціальна злагода</i>		
Природний приріст, зменшення (-) на 1000 осіб сільського населення, осіб	Статистичний збірник “Населення України”, Статистичний щорічник України	Збільшення / позитивне значення
Кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб	Статистичний збірник “Праця України”	Зменшення / 0 осіб
<i>Відтворення с.-г. виробництва</i>		
Капітальні інвестиції в с/г і м/г, скореговані на індекс споживчих цін, млрд грн	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / збільшення на рівні індексу споживчих цін
Валова додана вартість с/г, млрд грн	Статистичний збірник “Сільське господарство України”	Збільшення / збільшення на рівні індексу споживчих цін

Розробка автора.

Так, суму балів за кожним напрямом розвитку аграрних СТВ можна оцінити наочно за допомогою математичного апарату (геометрії), зокрема кожний напрям, оцінений за сумою в бальній шкалі, можна перевести в міліметри й отримаємо відповідний відрізок. Тоді мінімальна довжина кожного відрізка становитиме $30 \text{ мм} = 3 \text{ см}$, а максимальна – $50 \text{ мм} = 5 \text{ см}$. З'єднавши такі 3 відрізки, що характеризують відповідні напрями (вектори) розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки на площині, можна отримати трикутник (рис. 2.3, масштаб 1:1).



Умовні позначення: AC (b), AB (c), CB (a) – сторони трикутника, що характеризують, відповідно, соціальний, економічний і громадсько-політичний напрями (вектори) розвитку СТВ у аграрному секторі економіки.

Рис. 2.3. Моніторинг соціально-трудоових відносин у аграрному секторі економіки за допомогою геометричної фігури
Розробка автора.

Нехай AC – сторона трикутника, що показує рівень досягнення соціальних цілей, AB – економічних і CB – громадсько-політичних цілей розвитку аграрних СТВ в контексті соціально-економічного розвитку сільських територій. Ідеальним буде випадок, коли всі сторони будуть рівні – кожна по 5 см і трикутник буде правильний (рівносторонній). Його площа становитиме $S = 10,83 \text{ см}^2$ і периметр $P = 15 \text{ см}$, а найгірша ситуація, коли всі сторони по 3 см, тоді площа трикутника становитиме $S = 3,90 \text{ см}^2$ і периметр $P = 9 \text{ см}$.

Найпростіший шлях розрахунку площі трикутника можна знайти за допомогою формули Герона (2.1), коли відомі довжини його сторін:

$$S = \sqrt{p \cdot (p-a) \cdot (p-b) \cdot (p-c)}, \quad (2.1)$$

де S – площа трикутника, см^2 ; a , b , c – сторони трикутника, см ; p – напівпериметр ($\frac{a+b+c}{2}$), см .

Отже, чим більша буде площа трикутника, тим краще функціонує система СТВ у аграрному секторі економіки у відповідному році. Розрахунок за даною методикою фактичного розвитку системи СТВ (моніторинг) та побудова відповідних геометричних фігур (трикутників) на площині буде подано в наступному аналітичному розділі наукової праці.

Інтерпретацію даних моніторингу системи СТВ у аграрному секторі економіки за відповідний рік можна розглянути за допомогою можливих наступних значень (табл. 2.5).

За даними моніторингу СТВ у аграрному секторі економіки можна провести наступну економіко-математичну інтерпретацію. При найгіршій ситуації, коли всі показники погіршуються, то буде стартова позиція $S = 3,90 \text{ см}^2$ і $P = 9,00 \text{ см}$. Далі при збільшенні значень показників того чи іншого напрямку розвитку СТВ інтегральні показники (площа й периметр) збільшуються. При цьому показник площі (S) тут більше відповідає логіці розвитку СТВ у галузі, оскільки при поліпшенні значень показників одного, двох і трьох напрямів досягається більший приріст інтегрального показника – площі (S), що відповідає суті й головній меті розвитку СТВ у аграрному секторі економіки – досягнення спільних найкращих результатів для усіх їх суб'єктів.

Систему СТВ у сільському господарстві можна вважати ефективною (результативною) за умови, що значення кожної сторони трикутника становитиме від 4,1 см до 5 см (у табл. 2.5 позначено наочно зону даних моніторингу сірим кольором, де система СТВ є ефективною), тоді його периметр і площа становитимуть, відповідно, $P = 12,30-15 \text{ см}$ і $S = 7,28-10,83 \text{ см}^2$. При таких умовах можна вважати, що по трьох напрямках розвитку

аграрних СТВ одночасно досягаються позитивні результати. Таким чином, за допомогою такого нескладного алгоритму формування й використання даних моніторингу можна судити про дійсний стан розвитку системи СТВ у галузі й оперативно реагувати відповідним стейкхолдерам в своїй діяльності та при їх колективно-договірному регулюванні на макро-, мезо- й мікрорівні [217].

Таблиця 2.5

Проміжні значення даних моніторингу системи соціально-трудова відносин у сільському господарстві

Напрямок розвитку СТВ у сільському господарстві			Площа трикутника (S)	Зміна показника S (до попереднього рівня)	Периметр трикутника (P)	Зміна показника P (до попереднього рівня)
соціальний (b)	економічний (c)	громадсько-політичний (a)				
3	3	3	3,90	x	9,0	x
4	3	3	4,47	0,58	10,0	1,0
3	4	3				
3	3	4				
4	4	3	5,56	1,09	11,0	1,0
4	3	4				
3	4	4				
4	4	4				
4	4	4	6,93	1,37	12,0	1,0
4,1	4,1	4,1	7,28	0,35	12,3	0,3
5	4	4	7,81	0,88	13,0	0,7
4	5	4				
4	4	5				
5	5	4	9,17	1,36	14,0	1,0
5	4	5				
4	5	5				
5	5	5				
5	5	5	10,83	1,66	15,0	1,0

Розробка автора.

Альтернативною може бути методика моніторингу СТВ у аграрному секторі економіки, в основі якої буде покладено програмно-цільовий метод оцінки, тобто показники розвитку СТВ у аграрній галузі співвідносяться з тими рівнями, які були задекларовані в колективних угодах (у розрізі відповідних розділів) на державному рівні (генеральна угода), галузевому (галузева угода в АПК), регіональному (регіональні угоди) та на рівні підприємств (колективні договори).

Складність забезпечення моніторингу в такому разі полягатиме в тому, що колективні угоди різних рівнів СТВ укладаються не синхронно, а на різні періоди, відрізняється й зміст колективних договорів у сільськогосподарських підприємствах. До уваги можна взяти поточні програми розвитку країни, областей, аграрного сектора економіки, у яких також мають місце напрями й заходи розвитку СТВ у галузі тощо.

У розділі 3 роботи буде подано економічний аналіз динаміки й виявлення тенденцій розвитку СТВ у аграрному секторі економіки. Ми не претендуємо на вичерпність сформованої системи показників розвитку аграрних СТВ в цілому, оскільки існує залежність багатьох соціально-економічних явищ між різними галузями економіки й сферами життєдіяльності на селі. Адже СТВ у аграрному секторі економіки розвиваються в рамках СТВ економіки країни, сільської громади та включає в себе СТВ у формальній і неформальній аграрній економіці тощо.

2.4. Якість трудового життя як критерій стану розвитку соціально-трудова відносин у сільськогосподарських підприємствах

Проводячи економічний аналіз розвитку СТВ у аграрному секторі економіки потрібно охарактеризувати якість трудового життя як найбільш показовий критерій його оцінки порівняно з іншими. Більшість учених-економістів [194, с. 35; 137, с. 118-126; 64, с. 40-41; 65, с. 114-116; 218] вважають, що основним показником розвитку СТВ є якість трудового життя, поліпшення якої дозволить забезпечити соціальну злагоду в суспільстві, поступальний економічний розвиток, гідний рівень життя в громадах, політичну стабільність у країні.

Перш ніж приступити до характеристики поняття “якість трудового життя” зупинимось на більш ширшому понятті “якість життя”. Так, О.Ф. Новікова зазначає, що поняття “якість життя” у науковій літературі використовується як один із соціальних критеріїв розвитку суспільства. “Якість життя” як узагальнююча категорія вищого ієрархічного рівня поєднує в собі в агрегатованому або синтезованому виді характеристики “рівня життя”, “людського розвитку”, “людського капіталу” тощо. Основні складові якості життя повинні оцінюватися за рівнем і можливостями людського розвитку. Вони мають свої особливості й залежать від рівня соціально-економічного розвитку країни, регіону, особистісних рис людини та включають: довголіття, освіту, права й свободи, доходи, споживання, рівноправність чоловіків і жінок.

Нині не опрацьований однозначний підхід до систематизації факторів, що оцінюють основні компоненти якості життя. Вони відрізняються рівнем об’єктів дослідження (макрорівень, рівень регіону, родини або домогосподарства, окремої людини) і складовими елементами, кількістю й змістом. Саме якість життя характеризує ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людини, які забезпечують можливості його розвитку протягом тривалого й здорового життя, доступу до ресурсів, необхідних для підтримки гідного способу життя [219, с. 113-117].

Протягом останніх століть домінували економічні підходи до змісту категорії “якість життя”. Звичайно, виробництво більшої кількості товарів і послуг є важливою умовою для підвищення якості життя, але не єдиним фактором і не завжди це досягається. Людина є соціальною істотою, тому їй важливими також будуть нематеріальні цінності (духовні, моральні, суспільні). Тому згодом у суспільній свідомості відбулася трансформація підходів до визначення якості життя. Якщо до 1980-х років оцінка якості життя проводилася шляхом розрахунку показника ВВП на одного жителя країни, то вже пізніше запроваджено систему показників, які враховують різні сторони життєдіяльності людини.

У цьому ракурсі влучно висловив думку пакистанський економіст Махбуб уль Хак (1934-1998), який вважається засновником Доповіді ООН про людський розвиток. Люди часто цінують досягнення, які взагалі або безпосередньо не відображаються в показниках зростання чи доходів, наприклад такі, як ширший доступ до знань, краще харчування та медичне обслуговування, безпечне житло, низький рівень злочинності та вуличного насильства, задоволення дозвіллям, політичні та культурні свободи, відчуття залучення до життя громади. Метою розвитку є створення середовища, що надає людям можливість насолоджуватися довгим, здоровим і творчим життям.

Відомий учений В.В. Онікієнко, досліджуючи проблеми соціальної спрямованості розвитку ринку праці та соціального захисту населення, методологічних засад оцінювання стану ринку робочої сили та ефективності мотивації праці, подає наступне тлумачення терміна: якість життя – це узагальнююча характеристика фізичного, психологічного та соціального функціонування людини, що пов'язана із задоволенням її потреб, реалізацією цінностей та ґрунтується на оцінці об'єктивних показників рівня життя, умов життєдіяльності та їхнього суб'єктивного сприйняття.

Якість життя визначається історично обумовленим типом життєдіяльності людей, окремих верств населення, з яких складається суспільство, і формується під впливом безлічі факторів, які визначають основні компоненти якості життя. Усі фактори, що впливають на якість життя населення прямо або опосередковано, можна поділити на економічні, екологічні, соціальні, природні, географічні, ідеологічні, історичні, культурні та політичні [220, с. 36-39].

Погоджуючись із думкою вченого, можна розширити цей перелік і включити окремо трудові фактори, адже людина проводить практично третину найкращого активного періоду свого життя на роботі (доба – 24 год., робочий день – 8 год.). Завдяки праці людина багато чого пізнає, формуються її світогляд, соціальні відносини в трудовому колективі, характер і темперамент, стиль поведінки й мислення, філософія життя тощо.

Наявність роботи, трудових доходів, можливості професійного і/або кар'єрного росту для окремо взятої працездатної людини є дуже важливими чинниками якості трудового життя, що, у свою чергу, є складовою якості життя людини.

Дещо подібним до поняття “якість життя” є “рівень життя”. Відмінність між ними полягає в тому, що якість життя є більш абстрагованим і суб'єктивною категорією, що характеризує всебічний розвиток людини, громади, населення регіону й країни в цілому. Якість життя можна оцінити за допомогою економічних і соціологічних досліджень. Рівень життя – поняття більш об'єктивне й характеризує суспільний розвиток у порівнянні, динаміці, тенденції, ураховуючи 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 енциклопедичному словнику С.В. Мельника “Соціально-трудова сфера: 100 термінів і понять” [30, 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 інші вчені Л.О. Мармуль і І.А. Романюк у монографії 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 СТВ аграрної сфери АПК, 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 [221, с. 144-145].

Починаючи з 1996 р., Держстатом України започатковано випуск щорічного статистичного збірника “Соціальні індикатори рівня життя населення” [172]. Таке моніторингове видання є одним із інформаційних джерел, необхідних для прийняття управлінських рішень щодо формування завдань, стратегій та заходів подальшого реформування соціальної політики та системи соціального захисту. Збірник містить основні соціально-економічні індикатори рівня життя населення нашої країни, а саме: макроекономічні показники, дані демографічної статистики, показники зайнятості та доходів населення, інформацію про житлові умови, стан здоров'я та медичне обслуговування, освіту, показники пенсійного забезпечення та соціальної напруги.

Потреба в таких збірниках даних зумовлена необхідністю створення системи безперервного спостереження за фактичним станом справ в соціально-економічній сфері для своєчасного виявлення і системного аналізу змін, які в ній проходять, для попередження негативних тенденцій, що ведуть до формування й розвитку осередків соціальної напруги. Проте дана інформація наводиться в цілому по країні та частково в розрізі областей, сільського і міського населення.

Якісна характеристика життя охоплює фактично всі аспекти людського існування, включаючи зміст, форми й результати трудової діяльності, рівень добробуту, реалізацію свободи особистості, демографічні, етнографічні та економічні умови. Як результат, починаючи з 1990-х років, для визначення рівня життя в різних країнах використовують індекс розвитку людського потенціалу, або скорочено – індекс людського розвитку (ІЛР). Цей показник

використовується ООН в щорічних звітах для порівняльної оцінки рівня освіченості, середньої тривалості життя, макроекономічного розвитку в різних країнах світу.

Методологія розрахунку ІЛР ґрунтується на мінімальному наборі показників, за якими можна зібрати достовірні дані в усіх країнах світу. Кожен із них покликаний кількісно виразити один із ключових напрямів (вимірів) розвитку. Методика розрахунку показників періодично переглядається та удосконалюється. Суттєві зміни в методику розрахунку ІЛР було внесено в 2010 р., і є нові дані про індекси ІЛР за різні роки, розраховані за новою методикою. Значення показників ІЛР і рейтинги країн за цими показниками змінилися після зміни методики, тому некоректно порівнювати між собою показники, розраховані за новою й старою методиками.

Основні три виміри, які відображають ключові можливості в забезпеченні всього процесу людського розвитку – це прожити довге й здорове життя (вимір – довголіття або тривалість життя); набути, розширювати й оновлювати знання (вимір – освіченість); мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя (вимір – матеріальний добробут, ВВП).

Відбулися значні зміни в соціально-економічній ситуації, інформаційно-статистичному забезпеченні досліджень, виникли нові аналітичні потреби, у тому числі при розробці відповідних заходів регіональної політики України. Назріла необхідність перегляду інформаційного забезпечення, запровадження нових методологічних і методичних підходів вимірювання стану людського розвитку. Тому за ініціативою фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України під керівництвом Е.М. Лібанової у 2010 р. розпочалася робота щодо удосконалення методики. Результатом трирічної праці науковців стало затвердження у 2012 р. оновленої методики вимірювання регіонального людського розвитку.

У 2012 р. для максимальної адаптації глобальних ідей вимірювання людського розвитку до конкретних умов України Рішенням Президії НАН України та колегиї Держстату України було затверджено Методику

вимірювання індексів регіонального людського розвитку. До його розрахунку включено 33 показники, об'єднані у 6 блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку: 1. Відтворення населення; 2. Соціальне становище; 3. Комфортне життя; 4. Добробут; 5. Гідна праця; 6. Освіта [173]. Це дозволяє на сьогодні визначати рейтинг кожного регіону країни, як за загальним рівнем людського розвитку, так і за окремими його складовими.

Набагато кориснішим з точки зору об'єктивної оцінки реальності є перехід від простої констатації досягнутого рівня до оцінювання прогресу людського розвитку. Для оцінки прогресу потрібно визначитись із цільовими орієнтирами, у якості яких пропонується використовувати кращі європейські стандарти, або (за їх відсутності) – національні цільові індикатори. Національні індикатори можна визначити логічним шляхом як такі значення, що теоретично можна досягнути в осяжному майбутньому. Як показує практика, зміни у методиці доцільно вносити не рідше, ніж кожні 10 років, тому можна спробувати оцінити досягнуті результати саме у межах цього періоду [222, с. 183-184].

Викликає інтерес із наукової точки зору в зазначеній методиці блок показників “Гідна праця”, куди входять: рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18-65 років), %; рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18-65 років), %; частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів, %; частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %; співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати, одиниць; рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні), %.

Тут відібрані показники, по яких існує статистичний облік у підприємствах (організаціях, установах). Методика й дані блоку показників “Гідна праця” характеризують стан розвитку СТС України в цілому та розрізі областей у ранжованому порядку. Конкретне значення інтегрального індексу (або індексів, що характеризують окремі аспекти людського розвитку) не мають

економічної інтерпретації – важливим є лише місце, яке належить кожному конкретному регіону на єдиній для України шкалі. Проте немає тут інформації про стан СТС у сільській місцевості, сільському господарстві, аграрних формуваннях тощо.

Категорію “якість” по відношенню до життя людини можна охарактеризувати з об’єктивної (використання даних статистичного обліку з питань охорони здоров’я, освіти, доходів і соціального захисту населення, їх порівняння по регіонах, країнах світу тощо) та суб’єктивної (рівень потреб і споживання; стабільність робочого місця й трудового доходу; умови й змістовність праці; можливість кар’єрного росту й корпоративний етикет; продовольча й комунальна безпека життєдіяльності людини та її родини; гендерний розвиток) точок зору.

Можна зробити висновок, що поняття “якість життя” буде більш ширшим порівняно з поняттям “рівень життя”, оскільки включає набір показників розвитку суспільства не тільки в статистиці, а й з урахуванням умов, тенденцій і перспектив розвитку різних сфер життєдіяльності людини. Багато показників можна отримати лише провівши соціологічні дослідження, наприклад, за допомогою анкетування та інтерв’ювання, застосувавши метод експертної оцінки, герменевтики, соціометрії тощо.

Адже кожна людина має різний набір потреб і інтересів, менталітет і культурно-моральний стан. Тому певній сукупності людей достатньо буде забезпечити високий рівень зарплати для поліпшення якості трудового життя, проте робота може бути не зовсім цікавою, не стабільною тощо. І навпаки, для певної частини суспільства важливішим буде зміст роботи, професійний і кар’єрний ріст, соціальна значимість, стабільність роботи й соціальний пакет тощо порівняно з рівнем трудових доходів.

Що стосується поняття “якість трудового життя”, то даний критерій розвитку СТВ є головною складовою “якості життя”, оскільки людина завдяки праці може забезпечити собі гідний розвиток. Кожна працездатна людина природно відчуває потребу працювати, адже праця є

сутністю, природною та соціальною потребою людини. Переважна частина людства працює в найбільш продуктивному віці. Для значної більшості працюючих людей щоденний режим праці співпадає з найкращими годинами доби – з 8-10 години ранку до 16-18 години й більше.

На роботі людина проводить найкращу частину свого життя й тому потрібно кожному працювати так, щоб робота приносила матеріальний добробут і моральне задоволення, була безпечною і не виснажливою, цікавою та розвивала особистість і професіоналізм, тобто забезпечувала високу якість трудового життя. Співвідношення категорій схематично можна навести наступним чином (рис. 2.4).

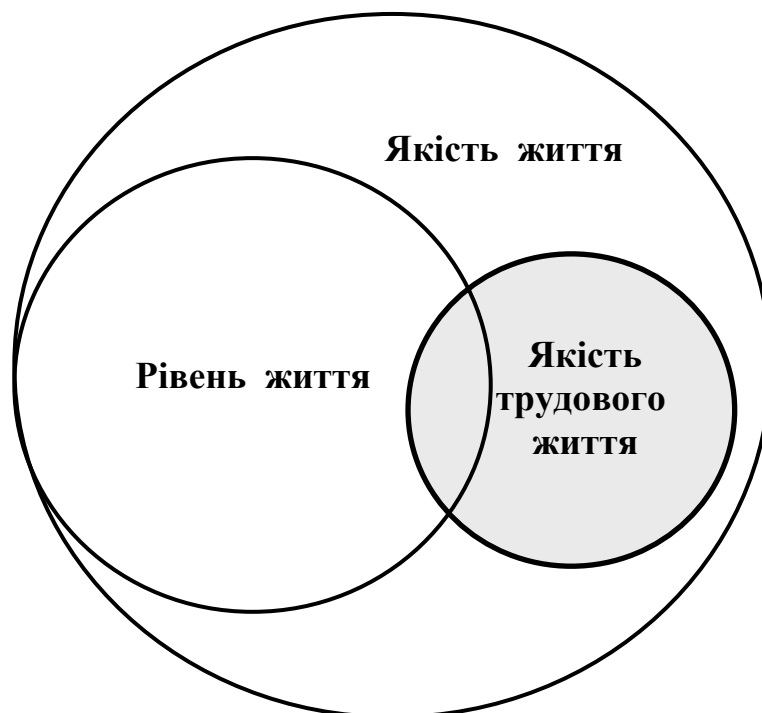


Рис. 2.4. Взаємозв'язок соціально-економічних категорій
Розробка автора.

Ми підтримуємо думку О.М.Петроє, що на сьогодні (у період погіршення соціальних показників розвитку суспільства) основним критерієм оцінки СТВ прийнято вважати якість трудового життя – сукупність властивостей, які характеризують умови праці, умови виробничого життя й дозволяють урахувати ступінь реалізації інтересів працівника й використання його здібностей.

Якість трудового життя визначається умовами життєдіяльності людини: рівень доходів працівників; вплив виробничого середовища на розвиток особистості; рівень організації праці; змістовність праці; розвиток і ефективне використання персоналу; прогрес у кар'єрі працівників; розвиток виробничої демократії; повагу до особистості; відносини з керівництвом; досконалість санітарно-гігієнічних умов праці; довіра до керівників; стан відносин між профспілкою та адміністрацією; стан соціально-психологічних відносин у групі; лояльність персоналу до організації тощо. Цей показник визначається сукупним впливом економічних соціальних, політичних, демографічних факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру [64, с. 40-41].

Подібне трактування та методику визначення можна зустріти в словнику С.В. Мельника: якість трудового життя – це сукупність властивостей, що характеризують умови та організацію праці (виробництва, побуту та відпочинку) з позицій найкращої реалізації здібностей працівника (інтелектуальних, творчих, моральних, організаційних тощо). Основоположними поняттями тут є: справедлива та належна винагорода за працю; безпечні та здорові умови праці; можливість застосування та розвитку своїх здібностей; професійне зростання й упевненість у майбутньому; гарні взаємовідносини в трудовому колективі; правова захищеність найманого працівника; гідне місце роботи в житті працівника; соціальна корисність роботи.

Оцінка якості трудового життя проводиться за системою показників, що розроблені на основі статистичної інформації, соціологічних опитувань, оцінок експертів, за 5 групами: технологія, організаційні питання, особисті потреби працівників, зовнішнє середовище й суспільство, робоче місце. Як загальний показник використовується ступінь відповідності можливостей, що надаються підприємством, очікуванням працівника з урахуванням його здібностей та потреб [30, с. 164-165].

Л.В. Шаульська, досліджуючи розвиток трудового потенціалу України, узагальнила теоретичні погляди розуміння різними вченими категорії “якість

трудового життя” як ступінь розвиненості умов використання трудового потенціалу, що визначається потребами сторін СТВ. Якість трудового життя в кількісному вимірі об’єднує комплекс показників, що характеризують задоволеність людини рівнем реалізації потреб, здібностей у праці, які співвідносяться з прийнятими в суспільстві стандартами, ресурсними можливостями підприємства, держави.

Висока якість трудового життя передбачає соціальне партнерство та виробничу демократію як умови забезпечення стратегій розвитку трудового потенціалу. Новий тип кваліфікованого, інноваційного, активного працівника потребує реалізації його не тільки матеріальних, а й статусних потреб – самовдосконалення, самоповаги, самореалізації в праці [137, с. 118-126].

Учена слушно акцентує увагу на розвитку соціального партнерства як головній умові забезпечення високої якості трудового життя з урахуванням наявних соціально-економічних умов розвитку та ресурсів, які є у розпорядженні підприємств і держави. Поняття “якість трудового життя” співвідносне 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.

Доволі широко трактує складові показника якості трудового життя, наближаючись до характеристик рівня життя, О.В. Тужилкіна [223], а саме: забезпечення добробуту, ефективної зайнятості, гідних умов життя, високого рівня споживання, освіти, здоров'я. Основними завданнями організаційно-економічного механізму забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя ученою визначено: формування системи ефективної зайнятості, створення дієвої системи соціального захисту працівників, підвищення рівня соціальних стандартів, рівня та якості споживання, матеріального добробуту населення, забезпечення якості та доступності освіти, підвищення рівня медичного та профілактичного обслуговування.

Такий підхід тяжіє до характеристики рівня життя населення й виходить за рамки трудового життя окремо взятого працівника чи підприємства. Отже, *враховуючи вищезазначені погляди вчених і сучасний стан соціально-економічного розвитку сільського господарства як важливої складової сільської економіки й розвитку сільських громад, можна сформулювати наступне поняття. **Якість трудового життя в сільському господарстві є важливим критерієм економічного аналізу системи СТВ у галузі, який можна охарактеризувати даними про зміст, організацію й мотивацію праці, професіоналізм, профспілкову діяльність тощо.** Вона відображає міру задоволеності важливих особистих потреб людини через її трудову діяльність.*

Використовуючи всі можливості й ресурси, роботодавці й держава, як сторони СТВ, мають забезпечувати поліпшення якості трудового життя, щоб працівники з великим бажанням приходили на свої робочі місця, старанно й відповідально виконували свою роботу – це найідеалістичний сценарій, до якого потрібно прагнути всім. Таким чином буде забезпечено підвищення продуктивності праці та корпоративну соціальну відповідальність, подолання відчуженості працівників від виробничих процесів.

У рамках нашого наукового економічного дослідження постає необхідність розробки методики оцінки якості трудового життя в

сільськогосподарських підприємствах, тобто у суспільному секторі аграрної економіки. До неї можна поставити такі вимоги:

1) відбір показників, які найбільше характеризуватимуть організацію та оплату праці, використання персоналу, соціальний пакет тощо;

2) доступність інформації про показники, простота й логічність їх розрахунків та інтерпретації;

3) публічність даних і їх використання в процесі соціального діалогу, аргументації прийняття рішень суб'єктами аграрних СТВ на мікрорівні.

Існує чимало методичних розробок визначення інтегральних показників, які характеризують рівень розвитку соціально-економічної сфери суспільства. Один із підходів, запропонований фахівцями Інституту соціології України, до обчислення інтегрального показника цього рівня ґрунтується на даних, що розподіляються на два блоки показників: 1) доходи та споживання; 2) праця та зайнятість. Відповідно до вимог інформаційної повноти блок має включати три підблоки вимірювань: статистичний (об'єктивний); соціологічний (суб'єктивні самооцінки); 3) експертний (професійно-суб'єктивний).

На першому етапі розглядають первинні характеристики інтегрального показника розвитку соціально-економічної сфери. На другому етапі з первинних показників обирають базові чинники для його обчислення. На третьому етапі визначають методика й формули обчислення інтегрального показника в цілому [19, с. 175]. У трудових колективах для визначення стану міжособистісних відносин можна використати методи соціометрії та герменевтики тощо.

Нині фахівці в галузі СТВ ведуть активну НДР із визначення індикаторів якості трудового життя та їх подальшого використання, що дасть змогу робити співставлення цього інтегрального показника в часі й просторі. Розробка таких показників є досить актуальною, оскільки з підвищенням рівня доходів працівників зростають їхні потреби, потребує розробка напрямів і відповідних заходів щодо поліпшення якості трудового життя. У протилежному випадку це

може призвести до неефективного використання трудових ресурсів, зниження якості трудового потенціалу та виникнення соціально-трудова конфліктів.

Якщо якість життя всього населення є найважливішим критерієм оцінки ефективності соціально-економічної політики держави, то якість трудового життя працюючого населення є критерієм оцінки ефективності системи СТВ у підприємствах (установах, організаціях). Сьогодні провідні підприємства України “відчули на собі” необхідність розв’язання проблем підвищення якості трудового життя. Нинішніх працівників, особливо молодь, вже не влаштовує лише заробітна плата, хоча теперішнє покоління далеко не байдуже до матеріального благополуччя.

Разом із тим досягнення останнього вже розглядається не як самоціль, а як засіб досягнення свободи для самореалізації, задоволення як матеріальних, так і духовних потреб. Нинішнє покоління працівників вважає, що праця має не тільки забезпечувати певний рівень добробуту, а й бути цікавою, давати простір для реалізації здобутих знань і навичок, сприяти розвитку здібностей, приносити задоволення. Тобто, сьогоднішній працівник висуває досить високі вимоги до процесу праці, робочого клімату [65, с. 114-116].

Очевидно, що при забезпеченні високої якості трудового життя населення можна говорити про формування середнього класу в суспільстві та накопичення людського капіталу. Під останнім розуміють сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний (умовний) запас здоров’я, знань, навичок і здібностей, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє підвищенню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на збільшення доходів працівника(-ів), роботодавця(-ів) і держави.

Так, А.М. Колот у своїй монографії зазначає, що передумовою дієвості договірного регулювання СТВ на принципах соціального партнерства є наявність середнього класу. Наявність його значного прошарку спонукає власників підприємства до активної взаємодії, діалогу. Переговори є тоді плідними, коли їх ведуть однаково сильні партнери, яких поважають або

боятися, котрі ведуть між собою діалог як рівні. Наявність середнього класу запорука соціальної стабільності суспільства, підґрунтя договірних засад визначення змісту СТВ. На жаль, середній клас в Україні лише формується, його прошарок надто малий і за нинішнього економічного стану та чинної політики доходів не можемо розраховувати на динамічне становлення цього класу [7, с. 35].

Ми продовжуємо відстоювати думку, що соціально-трудові процеси в сільському господарстві та відповідну оцінку якості трудового життя в галузі потрібно розглядати й досліджувати в ракурсі забезпечення якості життя мешканців відповідних сільських (селищних) громад, їх об'єднань [224-225]. 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.

Переважна 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 [226].

У вищенаведених теоретичних і методичних положеннях оцінки якості трудового життя представлені показники на загальнодержавному й регіональному рівнях, частина їх подається в розрізі міського й сільського населення. Ураховуючи обмеженість інформаційної бази, доступ і трудомісткість оцінки якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах, важливість оперативного її отримання, ми сформуваємо наступні

методичні рекомендації оцінки якості трудового життя за допомогою соціологічного опитування персоналу сільськогосподарського підприємства.

Таким чином, *узagalьнивши теоретико-методичні аспекти визначення якості трудового життя, можна сформува ти комплекс критеріїв і показників якості трудового життя працівників суспільного сектора аграрної економіки.* Сюди можна віднести ті, які найбільше характеризують процес праці й розвиток СТВ та впливають на загальну оцінку якості трудового життя працівників сільськогосподарських підприємств (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

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

Критерій	Показники відповідного критерію		
<i>Зміст роботи</i>	Змістовність роботи	Соціальна корисність роботи	Стабільність роботи
<i>Організація праці</i>	Умови праці	Організація праці	“Соціальний пакет”
<i>Мотивація праці</i>	Розмір зарплати	Структура зарплати	Стабільність зарплати
<i>Професіоналізм</i>	Застосування здібностей	Професійний розвиток	Просування по службі
<i>Трудовий колектив</i>	Трудова демократія	Відносини в трудовому колективі	Профспілкова діяльність

Розробка автора.

Нами сформовано відповідну анкету з додатковими питаннями та електронну таблицю в програмі Excel для оперативного аналізу (приклад у додатку В) для персоналу сільськогосподарського підприємства й кожному працівнику заповнити наступну таблицю 2.7 (дані наведені умовні), указавши ступінь впливу показників-факторів на якість трудового життя. Наприклад, за зручною 5-бальною шкалою оцінювання: 1 бал – незадовільний стан і важко поліпшити показник; 2 – незадовільний стан, але є можливість поліпшити показник; 3 – задовільний (середній) рівень показника; 4 – прийнятний рівень показника; 5 – відмінний рівень показника.

Максимальна сума балів оцінки якості трудового життя працівника(-ів) сільськогосподарського підприємства може становити 75 балів (5 балів * 15 показників), а мінімальна – 15 балів (1 бал * 15 показників). Далі можна

визначити якість трудового життя працівників у цілому по сільськогосподарському підприємству. 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 якості трудового життя (табл. 2.8).

Таблиця 2.7

Оцінка якості трудового життя працівника
сільськогосподарського підприємства

№ п/п	Критерій, показник-фактор впливу на Вашу якість трудового життя в підприємстві	Ступінь впливу, балів (5-бальна шкала)	Стандартизований ступінь впливу, %
1. Зміст роботи			
1	Змістовність роботи (цікавість роботи; відповідає інтересам, поглядам і цінностям працівника; результати роботи мають велике значення для особистості)	4	7,14
2	Соціальна корисність роботи (важливість і необхідність роботи для суспільства, громади, трудового колективу, сім'ї)	5	8,93
3	Стабільність роботи (зайнятість протягом року(-ів); плинність кадрів; сезонність праці; економічний стан підприємства тощо)	4	7,14
2. Організація праці			
4	Умови праці (шкідливий вплив на організм людини; стан охорони праці; рівень безпеки життєдіяльності)	4	7,14
5	Організація праці (поділ і кооперація праці; режим праці й відпочинку; стан обслуговування робочих місць; нормування праці)	4	7,14
6	Соціальний пакет (оплата лікарняних листів; відпустка в зручний період; допомога на лікування; матеріальна допомога; організація харчування працівників; службове житло й транспорт; інші соціальні програми)	4	7,14
3. Мотивація праці			
7	Розмір зарплати (адекватність зарплати відповідно до трудових зусиль, потреб працівника й економічного стану підприємства, галузі, країни)	3	5,36
8	Структура зарплати (основна зарплата; наявність надбавок, доплат, премій, інших заохочувальних і компенсаційних виплат; ясність у структурі зарплати)	3	5,36
9	Стабільність зарплати (рівномірність отримання протягом декількох років, розміри зарплати по місяцях, затримки виплат тощо)	4	7,14

№ п/п	Критерій, показник-фактор впливу на Вашу якість трудового життя в підприємстві	Ступінь впливу, балів (5-бальна шкала)	Стандартизований ступінь впливу, %
4. Професіоналізм			
10	Застосування здібностей працівника (робота за спеціальністю; робота відповідає вмінням і навичкам працівника, формує компетентність)	4	7,14
11	Професійний розвиток особистості (набуття професійного практичного досвіду, періодичне підвищення кваліфікації)	3	5,36
12	Просування по службі (можливість кар'єрного росту; отримання матеріальних і нематеріальних нагород місцевого й державного значення; визнання своїх результатів у трудовому колективі підприємства)	3	5,36
5. Трудовий колектив			
13	Трудова демократія (гласність у виявленні думок і поглядів; толерантність до інших працівників; пошук компромісів)	4	7,14
14	Відносини в трудовому колективі (співробітництво; повага й пошана; взаємодопомога; дотримання честі й гідності працівників)	4	7,14
15	Профспілкова діяльність (обізнаність про трудові права й зміст колективного договору в підприємстві, пільгові путівки в санаторій чи базу відпочинку тощо)	3	5,36
Разом		56	100,00

Розробка автора.

Таблиця 2.8

Оцінка якості трудового життя працівників
сільськогосподарського підприємства

№ п/п	Критерій, показник	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	3	4	...	4	75	3,75	6,70
3	Стабільність роботи	4	3	...	3	78	3,90	6,96
Разом по критерію 1		11	10	...	12	233	11,65	20,80
...
Разом		60	55	...	57	1120	56,00	100,00

Розробка автора.

Дані наведені в таблиці умовні ($N = 20$ осіб) для кращого сприйняття інформації про застосування та інтерпретацію оцінки якості трудового життя. Результати анкетування працівників сільськогосподарських підприємств щодо оцінки якості трудового життя можна представити у вигляді стовпчиків (їх кількість буде відповідати кількості працівників і додатково один стовпчик по підприємству в цілому) на нормованій гістограмі за допомогою програми Excel.

Для наочності довжину стовпчиків краще 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. А сам стовпчик буде складатися з 5 частин різних кольорів або із різними візерунками, кожна з яких характеризуватиме відповідний критерій якості трудового життя (зміст роботи, організація праці, мотивація праці, професіоналізм, трудовий колектив).

За результатами соціологічних досліджень якості трудового життя працівників сільськогосподарських підприємств можна зробити наступні висновки щодо поведінки й практичних заходів сторін СТВ (табл. 2.9).

Такий методичний підхід, порядок критеріїв і показників якості трудового життя визначено очевидними потребами та інтересами найманих працівників сільськогосподарських підприємств. Сьогодні їх турбує питання стабільних робочих місць на середньо- й довгострокову перспективу зі зрозумілою системою оплати праці для забезпечення нормального відтворення робочої сили й утримання родини, ведення сільського домогосподарства. Також їх цікавить належний рівень організації виробництва й праці, соціально-професійна й матеріальна підтримка трудового колективу, економічний розвиток підприємств тощо.

Дану методику було апробовано в грудні 2018 р. у одному сільськогосподарському підприємстві Київській області. Опитування та анкетування працівників було проведено автором даної наукової праці при розгляді проекту колективного договору делегатами від первинних форм трудових колективів виробничих підрозділів на зборах трудового колективу.

Усього заповнено 45 анкет ($N = 45$), які було проаналізовано (табл. 2.10), та сформовано наступні висновки.

Таблиця 2.9

Рівні оцінок якості трудового життя працівників сільськогосподарського підприємства та поведінка сторін аграрних соціально-трудоових відносин

Рівень оцінки якості трудового життя	Мінімальний рівень	Середній рівень	Високий рівень
Сума балів	15,00 – 35,00	35,01 – 55,00	55,01 – 75,00
Сценарій подій	Велика 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 підприємства	Стала працездатність, набуття професійного досвіду	Самовдосконалення, самореалізація, самоактуалізація
Поведінка роботодавця	Комфорт 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 корпоративної соціальної відповідальності, 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 бізнесу	Поліпшення соціальної та виробничої інфраструктур, поширення передового досвіду розвитку СТВ

Розробка автора.

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 якість трудового життя всіх працівників становить 59,11, що знаходиться близько до нижньої межі високого рівня – 55,01-75 балів (див. табл. 2.9). У розрізі груп критеріїв якості трудового життя (груп факторів) менші значення мають критерії “Організація праці” (особливо фактор “Умови праці” – 3,60 бала) і “Мотивація праці”(особливо фактор “Розмір зарплати” –

3,40 бала). На це слід звернути увагу керівництву й працівникам у подальшому соціальному діалозі й напрямках поліпшення якості трудового життя. У господарстві простежується стабільність персоналу, про що свідчать відповіді на додаткові питання (табл. 2.11).

Таблиця 2.10

Оцінка якості трудового життя працівників
у досліджуваному сільськогосподарському підприємстві

№ п/п	Критерій, показник	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 по критерію 1 “Зміст роботи”		596	13,24	22,41
4	Умови праці	162	3,60	6,09
5	Організація праці	170	3,78	6,39
6	Соціальний пакет	177	3,93	6,65
Разом по критерію 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 по критерію 3 “Мотивація 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 по критерію 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 по критерію 5 “Трудовий колектив”		516	11,47	19,39
Разом по всіх критеріях оцінки якості трудового життя		2660	59,11	100

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 %.

Таблиця 2.11

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 с.-г. підприємстві, років	985	21,9
4	Скільки плануєте ще працювати в с.-г. підприємстві, 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.

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 у середньому 2,7 члена сільського домогосподарства.

Оцінку якості трудового життя можна додатково охарактеризувати в розрізі вікових діапазонів, статі, освіти й стану здоров’я працівника, впливу розвитку соціальної сфери на селі тощо. Так, для молоді віком до 35 років показник якості трудового життя 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 якості трудового життя – 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 якості трудового життя 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 якості трудового життя 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 якість трудового життя. У підприємстві 27 осіб, що отримують зарплату нижче середньої по господарству (за даними анкет – 4404 грн), оцінили якість трудового життя 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 якість трудового життя має стан розвитку соціальної сфери на селі. 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 якість трудового життя впливає багато факторів, які потрібно детально аналізувати в кожному сільськогосподарському підприємстві та аргументовано обґрунтовувати концептуальні напрями й практичні заходи її поліпшення.

Результати оцінки якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах будуть корисними при формуванні стратегії розвитку сільського господарства, організації та плануванні виробництва й праці в підприємствах. Також у нагоді такі дані будуть для Мінагрополітики, роботодавців, профспілкових організацій у процесі соціального діалогу й колективно-договірного регулювання аграрних СТВ на мезо- й макрорівні.

Ми поділяємо думку В.І. Жукова й В.А. Скуратівського, що функціонування системи СТВ неможливе без реформування управління нею. Регулювання СТВ неможливе без остаточного подолання державного патерналізму. Важливою умовою реформування управління СТВ є поєднання

централізованих і децентралізованих засад у цьому процесі. При командно-адміністративній системі економіки було запроваджено в життя гасло “профспілки – школа комунізму”, що призвело до “одержавлення” профспілок.

На початку 1930-х років головна мета профспілок замість захисної перетворилася на виробничу. Профспілкам були надані невластиві їм державні функції управління державним страхуванням, контрольо-інспекційні: робітничого контролю, охорони праці, правова інспекція тощо; формально-захисні функції: боротьба з бюрократією, адміністративним чванством. Функції профспілок все більше дублювали господарські функції адміністрації. Вони організовували комуністичні суботники, соціалістичне змагання. Держава прийняла на себе роль одноосібного власника й роботодавця, що без особливих змін продовжувала майже до 1990-х років [68, с. 7-20].

У травні 1990 р. була створена Профспілка працівників АПК України як федерація профспілок АПК, оскільки об’єднує працівників декількох галузей: сільського господарства, харчової та переробної промисловості, сільських будівельників, меліораторів, а крім того, науковців у АПК, студентів аграрних ЗВО тощо. Організаційна робота Профспілки працівників АПК – це засіб реалізації нею своїх функцій, з врахуванням існуючих нагальних потреб трудових колективів підприємств, установ та організацій. На момент утворення Профспілка об’єднувала 2 млн членів.

Згідно з даними Профспілки АПК сьогодні профспілки усіх рівнів у АПК опікуються переважно поточними проблемами СТВ (рис. 2.5). Профспілковим організаціям обласного й галузевого рівня необхідно активізувати свою діяльність і відстоювати (лобіювати) інтереси трудящих щодо раціональної зайнятості, удосконалення оплати праці, поліпшення якості трудового життя в аграрному секторі економіки на середньо- й довгострокову перспективу.

Реформування аграрного сектора економіки призвело до суттєвих змін в Профспілці та її організаційних ланках. За станом на 01.01.2017 вона об’єднує вже лише 500 тис. членів. З них: у сільському господарстві – 140,1 тис.; харчовій та переробній промисловості – 87; у сільському будівництві – 3,7;

меліорації – 20,7; НААН України – 9,6; у інших галузях, обслуговуючих сільське господарство, харчову та переробну промисловість – 28 тис.; студентів аграрних ЗВО – 113,8 тис.; учнівської молоді – майже 55 тис.; пенсіонерів – 18 тис. Структура Профспілки працівників АПК України складається із 4561 первинної профспілкової організації, 11 об'єднаних, 348 районних, 14 міських та 35 обласних організацій Профспілки.

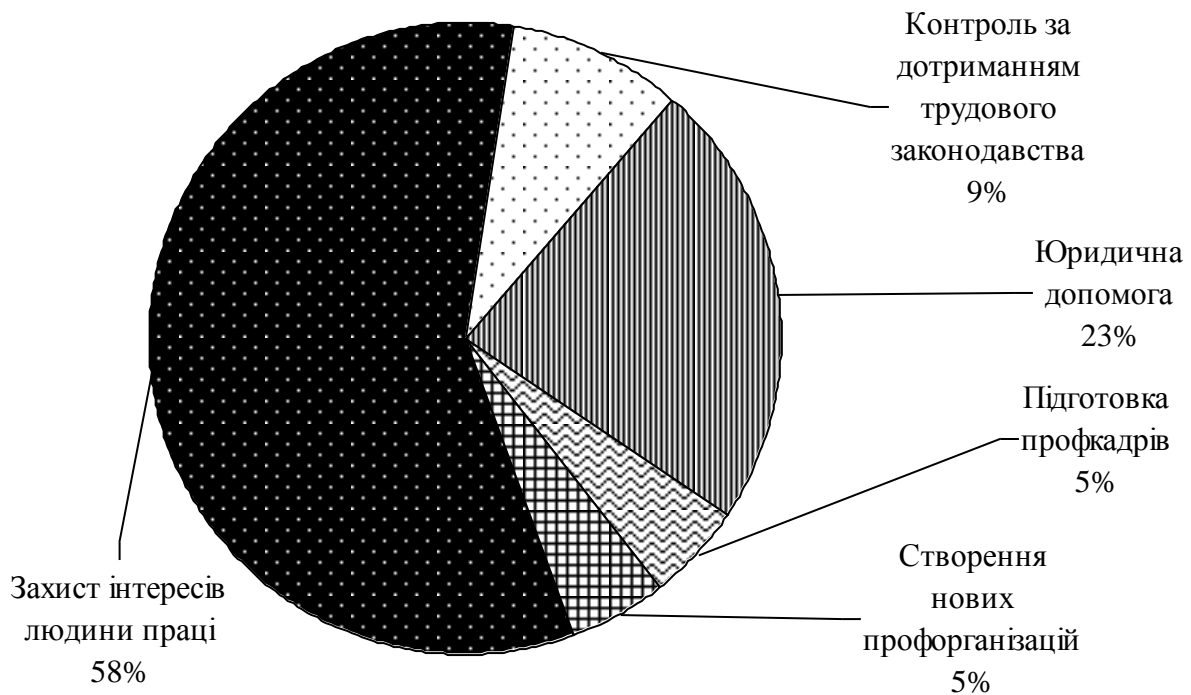


Рис. 2.5. Пріоритетність у роботі профспілкових органів усіх рівнів у 2015-2017 рр.

Побудовано за даними Профспілки працівників АПК.

VI з'їзд Профспілки, який відбувся у травні 2015 р., визначив такі пріоритетні напрями діяльності Профспілки:

1) посилення впливу Профспілки на забезпечення органами управління, власниками й керівниками підприємств АПК необхідних умов для стабілізації та збільшення обсягів виробництва у всіх галузях.

2) захист законних соціально-економічних і трудових прав і інтересів членів Профспілки та посилення впливу на стан техніки безпеки й охорони праці, сприяння поліпшенню медичного, культурно-побутового обслуговування працівників АПК, розвитку фізкультури й спорту.

3) організаційне й фінансове забезпечення діяльності Профспілки, робота з кадрами й активом, розвиток міжнародних зв'язків [227].

Отже, лише кожен третій найманий працівник у сільськогосподарських підприємствах є членом профспілки та кожне третє сільськогосподарське підприємство (без ФГ) має первинну профспілкову організацію. Тому тут потрібно працювати Профспілці над тим, як повернути довіру працівників лобіюючи перед іншими сторонами аграрних СТВ стратегічні напрями забезпечення раціональної зайнятості в аграрному секторі економіки. Зокрема у вищезазначеному переліку пріоритетних напрямів діяльності Профспілки мають бути доповнення:

– концентрація зусиль сторін СТВ у галузі на розвитку трудомістких видів виробництва продукції (скотарства, свинарства, плідівництва) та забезпечення селян робочими місцями в аграрній і інших сферах;

– удосконалення мотиваційного механізму персоналу сільськогосподарських підприємств шляхом узгодження з роботодавцем прийняттого рівня, структури й порядку оплати праці залежно від показників економічної ефективності виробництва агропродукції.

Нині профспілки позбавлені багатьох важелів вагомого впливу й відповідних державних фінансових ресурсів. Вони тепер є типовими для соціально орієнтованої ринкової економіки, час від часу мають своє представництво в парламенті, беруть участь у колективно-договірному регулюванні СТВ на всіх рівнях управління економікою.

У сільськогосподарських підприємствах і на рівні галузі потрібно забезпечити виконання профспілками захисних і превентивних заходів зменшення формальної зайнятості й трудових доходів, погіршення соціального пакета трудящих тощо. Необхідно вести конструктивний діалог із роботодавцем і оперувати фактичними офіційними розрахунками поточного й перспективного стану економіки сільськогосподарського підприємства для забезпечення ефективної системи СТВ.

РОЗДІЛ 3
ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ФУНКЦІОНУВАННЯ
СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
У АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

3.1. Стан колективно-договірного регулювання соціально-трудо­вих відносин у сільському господарстві

Стан СТВ у сільському господарстві має вагомий вплив на формування прийнят­ного середовища життєдіяльності на селі. Рівень життя селян, розвиток сільської соціальної та виробничої інфраструктур, демографічна ситуація на селі значною мірою залежать від колективно-договірного регулювання СТВ у аграрному секторі економіки, нормативних положень по організації та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, визначення соціальних стандартів і гарантій соціального й пенсійного забезпечення сільського населення 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 соціально-трудо­вих відносин у сільському господарстві України.

Учений І.М. Новак, дослідивши зарубіжний досвід регулювання СТВ [228, с. 3-65], зазначає, що в сучасних теоріях їх регулювання пріоритетне місце належить інституту “колективних переговорів”. Тут відображаються досягнуті результати між суб’єктами СТВ: умови роботи за наймом, ставки заробітної плати, час роботи, права й обов’язки сторін тощо. Він стверджує, що за кордоном організаційно-економічний механізм регулювання СТВ зводиться в

основному до укладання й виконання колективних договорів і угод на різних рівнях управління економікою країни.

Інтенсивний розвиток колективно-договірного регулювання трудових відносин у країнах Заходу спостерігався в 1930-х роках. Після другої світової війни колективно-договірний процес став головним засобом регулювання відносин між “працею” та “капіталом” у країнах ринкової економіки. Так, у США основи законодавства щодо трудових відносин було сформовано ще в 1932-1959 рр. Прийнятий у 1932 р. Закон Норіса-Лагардіа був першим нормативним актом, що відкрив шлях до активізації профспілкового руху. Закон Вагнера прийнятий у 1935 р. заклав підвалини трудового законодавства США. Він закріпив права робітників на утворення профспілок, ведення колективних переговорів та спільні дії щодо захисту своїх інтересів. А в 1947 р. Закон Тафта-Гартлі формально доповнив попередній нормативний акт.

Прийнятий у 1932 р. Закон Норіса-Лагардіа дозволив сторонам СТВ вільно продовжувати свою боротьбу, використовуючи всі наявні в них економічні важелі. Законодавство скасувало судові перешкоди, що заважали профспілкам організовувати страйки, пікети та бойкоти. Сформовано позитивне право на невтручання роботодавців до працівників, які приєднуються до профспілок. Закон передбачає мирне поширення інформації, що стосується умов найму та оплати праці, між особами, які беруть участь в активному трудовому спорі, навіть якщо таке поширення відбувається в приватній власності роботодавця [229].

Національний закон про трудові відносини (Закон Вагнера), прийнятий у 1935 р. у США, остаточно закріпив права робітників на утворення профспілок, ведення колективних переговорів та спільні дії щодо захисту своїх інтересів. Головний виконавчий орган цього закону є Національна рада з питань трудових відносин, яка була створена в 1935 р. Працівники та спілки можуть діяти самостійно на підтримку своїх прав, однак через проблеми колективних дій та витрати на судові спори, Національна рада з питань трудових відносин покликана допомогти та покривати певні витрати [230].

У 1947 р. Закон Тафта-Гартлі доповнив попередній нормативний акт і є чинним до сьогодні. Він забезпечив створення механізму припинення незаконних страйків, а також запобігання політизації профспілок. Закон вимагав від сторін трудового договору добросовісного діалогу, вони повинні зустрічатися на регулярній основі й намагатися досягти згоди з низки трудових питань, що фіксується в письмовому договорі. А новостворений орган – Федеральна служба посередництва й примирення вирішує спори між підприємцями й робітниками шляхом колективних переговорів їх представників [231].

В Україні з 1993 р. відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди” функціонують такі формалізовані рівні колективно-регулювання СТВ: національний (загальнодержавний) рівень; галузевий (міжгалузевий) рівень; територіальний (обласний) рівень; виробничий (підприємство, організація, установа) рівень. Кожен рівень відрізняється набором суб’єктів укладання колективних трудових угод (договорів) і формуванням їх предмету.

На загальнодержавному рівні уряд України, найвищий представницький орган профспілкового руху, як правило, в особі голови Федерації профспілок України та спільний представницький орган всеукраїнських об’єднань роботодавців на національному рівні відповідно до законодавства (Кодексу законів про працю України, Законів України “Про колективні договори і угоди”, “Про соціальний діалог в Україні”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про оплату праці” тощо [114-124]) укладають генеральну угоду.

Генеральна угода, укладена на 2010–2012 рр., яка була чинною до укладання нової такої угоди 23.08.2016 [125], установлювала основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин у країні, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці тощо. У преамбулі угоди зазначено, що сторони в період її дії (фактично: 09.11.2010–22.08.2016) спрямовуватимуть скоординовані зусилля на забезпечення економічного

зростання, прискорення людського розвитку та виконання першочергових завдань у соціально-економічній і трудовій сфері, зокрема підвищення рівня зайнятості населення та стале зростання заробітної плати працівників, досягнення стабільності та злагоди в суспільстві.

Слід відзначити такі конкретні позитивні нормативні положення в передостанній Генеральній угоді й намічені практичні заходи суб'єктів її укладання, яких не було раніше. Це, наприклад, конкретні показники збільшення зайнятості населення й зменшення безробіття; збільшення середньої заробітної плати в країні та рівня оплати праці в бюджетній сфері; установлення мінімальної заробітної плати в межах 35-45 % від середньої в країні та її наближення до верхньої позначки; збільшення частки заробітної плати в операційних витратах реалізованих товарів; наближення посадового окладу працівника I тарифного розряду ЄТС до мінімальної заробітної плати; перегляд соціальних стандартів і гарантій у ЄТС (відтворювальний рівень заробітної плати, включення норм і нормативів із забезпечення населення житлом) тощо.

У різних країнах світу механізм встановлення й періодичного перегляду мінімальної заробітної плати сформовано за наступними 4-ма варіантами, що на практиці застосовуються в комбінованому вигляді: 1) установлення на законодавчому рівні державою, федеральними суб'єктами (США); 2) установлення в процесі дво- та тристоронніх переговорів і фіксування в колективних угодах у різних секторах економіки (більшість розвинених європейських країн); 3) установлення на національному рівні в результаті інституціонального консультаційного процесу із залученням асоціацій роботодавців і профспілок, які надають уряду рекомендації щодо періодичного перегляду (Великобританія); 4) установлення урядами на національному рівні з переглядом відповідно до змін макроекономічних показників (Франція, Нідерланди, Іспанія, Португалія).

Практика встановлення та регулювання мінімальної заробітної плати в країнах із розвинутою ринковою економікою свідчить про наступне:

співвідношення розмірів мінімальної й середньої заробітної плати коливається в межах 25-75 %. За даними Світового банку співвідношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у Великобританії складає 6,4:1; у Франції – 4,7:1; Латвії, Естонії, Польщі – 2,5:1. Практика свідчить, що зростання розмірів мінімальної заробітної плати дозволяє отримати економічний ефект, оскільки збільшення доходів веде до зростання платоспроможного попиту на товари та послуги, що слід розглядати як інвестиції. При цьому збільшуються відрахування до соціальних фондів і бюджетні надходження. За розрахунками, через податковий та інші фіскальні механізми з кожної 1 грн заробітної плати до казни держави й соціальних фондів повертається 50 коп. [232, с. 133-146].

Більшість правових норм попередньої Генеральної угоди лягли в основу нині чинної Генеральної угоди від 23.08.2016. Є оновлені нормативні позиції, зокрема зроблено акцент на таких заходах: підвищення конкурентоздатності товаровиробників; розвиток внутрішнього ринку; легалізація трудових відносин та збільшення економічної активності населення, скорочення нелегальної (тіньової) зайнятості населення; збільшення 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 індекс споживчих цін тощо.

Оскільки вже є достовірні офіційні статистичні дані [151-181], можна здійснити ретроспективний аналіз стану виконання заходів Генеральних угод у 2010–2017 рр. (додаток Г). Так, у 2010–2013 рр. простежується позитивна тенденція виконання багатьох заходів Генеральної угоди, 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.

Однак від 2014 р. закономірності макроекономічного розвитку погіршилися у зв'язку з військово-політичною ситуацією в країні. В Україні останні роки простежуються негативні тенденції соціально-економічного розвитку: зменшується середньооблікова кількість штатних працівників; погіршується співвідношення платників ЄСВ і пенсіонерів; у 2015-2016 рр. мінімальна зарплата 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.

Можна відмітити, що за аналізований період 2010-2017 рр. не виконані такі погоджені спільні заходи Генеральних угод суб'єктами СТВ національного рівня України:

1) збільшення рівня зайнятості населення, зменшення рівня безробіття в 2014-2017 рр., зменшення плинності кадрів;

2) підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років (розрахунково це має становити близько 20 % від облікової кількості штатних працівників);

3) установлення мінімальної заробітної плати у межах 35-45 % від середньої заробітної плати по країні та поступове її наближення до верхньої межі (крім 2017 р.);

4) наближення посадового окладу працівника I тарифного розряду ЄТС до мінімальної заробітної плати та збільшення заробітної плати працівників бюджетної сфери;

5) розробка й узгодження механізму розрахунку мінімального рівня заробітної плати, який забезпечуватиме просте відтворення здатності працівника до праці та утримання непрацездатних членів його сім'ї;

6) не включено до сфери застосування державних соціальних стандартів окремих норм і нормативів із забезпечення населення житлом;

7) легалізація трудових відносин і скорочення нелегальної (тіньової) зайнятості населення;

8) збільшення частки основної заробітної плати працівників у структурі фонду оплати праці, частки оплати праці у ВВП та в структурі доходів населення тощо.

Порівняно з країнами ЄС (28 країн) Україна має трохи більший рівень зайнятості населення та безробіття (за методологією МОП). Проте з 2014 р. дуже гостро стоїть проблема зайнятості молоді, зокрема надання першого робочого місця після закінчення навчання у ЗВО тощо.

У Генеральній угоді зовсім не згадується про розвиток СТВ у сільському господарстві, адже на селі сьогодні простежується дуже критична ситуація із зайнятістю, формуванням трудових доходів, соціальним і пенсійним страхуванням у аграрних формуваннях. І це відбувається на фоні стрімкого ефективного розвитку агробізнесу: збільшення валового виробництва та експорту сільськогосподарської продукції, прибутків підприємств. Аграрний сектор економіки забезпечує до 20 % зайнятості населення, до 30 % ВВП та до 40 % експорту країни.

Тому на державному рівні регулювання СТВ варто врахувати таку невідповідність економічного, соціального й громадсько-політичного векторів розвитку сільського господарства. Необхідно запроваджувати заходи економічної, інвестиційної, аграрної та соціальної політик для збільшення кількості найманих працівників і підтримки їх доходів у сільськогосподарських підприємствах, удосконалення механізму їх соціального й пенсійного страхування, забезпечити спільну участь суб'єктів агробізнесу та органів влади в розвитку соціальної та виробничої інфраструктур на селі тощо.

Ураховуючи регіональні особливості соціально-економічного розвитку, на обласному рівні СТВ регулюються регіональними (територіальними) угодами [126]. Їх огляд засвідчив, що вони мають переважно декларативний зміст порівняно з іншими рівнями регулювання СТВ. Напрями співробітництва місцевих органів влади, регіональних профспілкових структур і об'єднань роботодавців для поліпшення СТС не мають конкретних цілей і показників,

заходів і фінансово-економічних механізмів виконання, регулярних звітів сторін СТВ та контролю. Відсутній і публічний механізм моніторингу стану виконання зобов'язань кожної зі сторін тощо.

Зважаючи на те, що ми формуємо в нашій державі соціально орієнтовану ринкову економіку, потрібно належним чином підійти до удосконалення її складової – механізму договірного регулювання СТВ на обласному рівні [233]. На регіональному рівні регулювання СТВ у сільському господарстві обласним структурам Профспілки працівників АПК і продовольства потрібно активізувати своє представництво й лобіювання власних інтересів у процесі соціального діалогу перед місцевою владою та обласними організаціями Федерації роботодавців АПК і продовольства. При цьому, звичайно, потрібно враховувати демографічні, економічні, соціальні, природно-кліматичні, геополітичні та інші умови регіонального розвитку.

Національний, галузевий і мікрорівень регулювання СТВ у нашій країні мають вже відпрацьований механізм соціального діалогу, оцінки й звітності, контролю за виконанням колективних трудових угод. На галузевому рівні роботодавці реалізують свої права та відстоюють інтереси через їх спілки, держава – через відповідні міністерства, комітети чи інші відомства, працівники – через галузеві профспілкові об'єднання. Вони укладають відповідні колективні угоди – галузеві угоди.

Ураховуючи 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. У сфері сільськогосподарського виробництва остання Галузева угода укладена між Мінагрополітики України, Федерацією роботодавців АПК та продовольства України та Профспілкою працівників АПК на 2014-2016 рр. із унесеними змінами, яка залишається чинною до теперішнього часу.

Сторони вищезазначеної Галузевої угоди спрямовують спільні зусилля на вирішення питань соціального розвитку сільської місцевості, узгодження інтересів працівників і роботодавців, підвищення рівня зайнятості та сталого зростання заробітної плати працівників, виконання соціальних програм, досягнення стабільності та злагоди у трудових колективах сільськогосподарських підприємств. Актуальним буде економічний аналіз виконання намічених на цей період заходів суб'єктами СТВ галузевого рівня в аграрному секторі економіки України.

У динаміці за останні два десятиріччя позитивним явищем укладання Галузевих угод у сільському господарстві є деталізація й конкретизація правових норм і практичних заходів поліпшення стану аграрних СТВ. Наприклад, це збільшення мінімального розміру тарифної ставки робітника I розряду, як базовий показник для формування тарифної сітки й схеми посадових окладів, у розмірі не нижче 105 % розміру мінімальної заробітної плати в 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 все-таки залишається низьким гарантований рівень оплати сільськогосподарської праці порівняно із затвердженими відповідними рівнями оплати праці в інших галузях національної економіки.

Суб'єкти СТВ в аграрному секторі економіки домовилися сприяти розширенню сфери застосування праці в сільській місцевості, у тому числі за рахунок розвитку фермерства, сімейного бізнесу, зеленого туризму, малого й середнього бізнесу. 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 селі, де відчутний великий дефіцит робочих місць.

Середню заробітну плату в сільському господарстві мають намір збільшити до середньої у економіці, а частку витрат на оплату праці у

собівартості продукції довести до 30 %, забезпечувати житлом громадян, які працюють в аграрному секторі економіки. 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).

Проведемо ретроспективний аналіз виконання задекларованих головних соціально-трудоваих нормативних положень Галузевих угод у сільському господарстві за досліджуваний період 2010-2017 рр. (табл. 3.1), узявши до уваги не тільки чинну, а й попередню Галузеву угоду.

На низькому рівні залишається показник кількості найманих працівників в суспільному 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 %. У 2015-2017 рр. валове виробництво продукції в суспільному секторі аграрної економіки вже становить більше 60 %. Не забезпечується в сільськогосподарських підприємствах належним чином формування кадрового потенціалу, про що свідчать показники підвищення кваліфікації працівників і плинності кадрів.

Простежується тенденція збільшення ВВП у сільському господарстві, проте ріст заробітної плати порівняно із цим показником відбувся лише в 2016-2017 рр. Позитивною є тенденція збільшення середньої заробітної плати в галузі та її наближення до середньої в країні. У останні роки збільшуються обсяг інвестування в галузь та рівень рентабельності виробництва агропродукції. З 2014 р. питома вага агропідприємств, які отримали прибуток, становить більше 85 %.

Проте, зважаючи на стрімкий розвиток агробізнесу, у *аналізований період залишилися невиконаними такі намічені спільні заходи Галузевих угод суб'єктами СТВ у сільському господарстві:*

Таблиця 3.1

Основні показники виконання Галузевих угод регулювання соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014 ¹	2015	2016	2017	
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8	8	9
<i>Зайнятість населення</i>									
Зайняте населення в с/г, л/г, р/г, тис. осіб	3094,5	3393,8	3496,0	3577,5	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7	-230,7
Частка від зайнятого населення країни, %	15,3	16,7	17,2	17,5	17,1	17,5	17,6	17,7	0,6
Кількість найманих працівників у с/г, л/г, р/г, тис. осіб²	724,8	711,0	697,8	652,1	596,0	569,4	583,4	565,1	-30,9
У т.ч. с/г	640,1	626,4	616,8	575,1	524,5	496,2	508,7	491,4	-33,1
Частка від загальної кількості найманих працівників у країні, %	5,1	5,2	5,1	4,9	5,0	5,2	5,5	5,4	0,4
ФГ, тис. од.	41,5	41,0	34,0	34,2	33,1	32,3	33,7	34,1	1,0
Члени ФГ, тис. осіб	40,7	40,3	41,1	40,2	37,6	34,5	35,3	35,8 ³	-1,8
Наймані працівники ФГ, тис. осіб	57,7	59,6	59,2	58,4	57,2	59,2	61,4	62,2 ³	5,0
Питома вага працівників - платників ЄСВ у загальній сукупності зайнятого населення в с/г, л/г, р/г, %	26,6	23,9	22,8	21,0	22,3	23,1	23,7	23,2	0,9
Підвищення кваліфікації працівників с.-г. підприємств, тис. осіб ⁴	5,3	6,0	6,1	4,9	5,3
Частка в обліковій кількості штатних працівників с.-г. підприємств, %	1,0	1,2	1,2	1,1	1,3
<i>С.-г. виробництво</i>									
ВВП с/г (у фактичних цінах), млрд грн	189,4	253,6	261,8	307,1	371,2	544,2	637,8	707,8	336,6
Частка ВВП с/г у загальному ВВП країни, %	16,9	18,8	17,9	20,2	23,4	27,4	26,8	23,7	0,3
Індекс ВВП с/г (у фактичних цінах), %	122,8	133,9	103,3	117,3	120,9	146,6	117,2	111,0	-9,9
Питома вага: суспільного сектора аграрної економіки в с.-г. виробництві, %	50,0	51,4	52,0	54,4	56,5	60,2	60,7	60,5	4,0

1	2	3	4	5	6	7	8	8	9
господарств населення в с.-г. виробництві, %	50,0	48,6	48,0	45,6	43,5	39,8	39,3	39,5	-4,0
Чистий прибуток (збиток) с.-г. підприємств, млрд грн	17,3	25,3	26,7	14,9	21,4	101,9	89,8	78,5	57,1
Питома вага прибуткових с.-г. підприємств, %	69,6	83,5	78,6	80,3	84,7	88,9	88,3	86,7	2,0
Рівень рентабельності всієї діяльності с.-г. підприємств, %	17,5	19,3	16,3	8,3	9,3	30,4	24,9	18,7	9,4
Капітальні інвестиції в с/г, м/г, млрд грн	11,3	16,7	19,1	18,6	18,4	29,3	49,7	63,4	45,0
Індекс капітальних інвестицій у с/г, м/г, %	121,7	147,7	114,3	97,7	98,6	159,4	169,4	127,7	29,1
Отримано коштів державної підтримки, млн грн	1316,0	729,3	742,0	381,9	206,6
<i>Оплата праці</i>									
Мінімальна основна заробітна плата в с/г, визначена Галузевою угодою, грн	940	1024	1157	1242	1279	1447	1680	1840	561
Відношення мінімальної основної заробітної плати в с/г до середньої по країні, %	42,0	38,9	38,2	38,1	36,8	34,5	32,4	25,9	-10,9
Середньомісячна заробітна плата в с/г, грн	1430	1791	2026	2270	2476	3140	3916	5761	3285
Відношення середньомісячної заробітної плати в с/г до середньої по країні, %	63,9	68,0	67,0	69,5	71,1	74,9	75,6	81,1	10,0
Частка оплати праці в собівартості с.-г. продукції, %	9,1	9,1	9,2	7,6	7,1	5,4	5,4	5,0	-2,1
Індекс заробітної плати в с/г, %	117,2	125,2	113,1	112,0	109,1	126,8	124,7	147,1	38,0
Перевищення або зменшення (-) індексу заробітної плати в с/г понад індекс ВВП у с/г, в.п.	-5,6	-8,6	9,9	-5,2	-11,8	-19,8	7,5	36,1	47,9

¹ Тут і далі в таблицях і на рисунках дані за 2014-2017 рр. подані без урахування АР Крим і ОРДЛО.

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

³ Розрахунково в 2017 р.

⁴ До 2012 р. у статистичній звітності до с/г приєднано м/г.

Складено й розраховано за даними Держстату України.

- 1) збільшення зайнятості населення, робочих місць у сільському господарстві та зменшення рівня безробіття на селі;
- 2) забезпечення регулярного підвищення кваліфікації та навчання керівників, професіоналів і фахівців сільськогосподарських підприємств;
- 3) збільшення частки оплати праці до 30 % у структурі собівартості сільськогосподарської продукції;
- 4) підвищення рівня заробітної плати у сільському господарстві до середньої в країні та у зв'язку зі щорічним збільшенням ВВП галузі;
- 5) активізація фермерського руху на селі як напрям забезпечення зайнятості селян, збільшення їхніх доходів тощо.

На галузевому рівні регулювання аграрних у СТВ потрібно ретельніше підходити до обґрунтування заходів розвитку сільського господарства в контексті соціально-економічного розвитку сільських територій. Треба забезпечити постійний і оперативний моніторинг показників соціального, економічного й громадсько-політичного векторів розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки. Він дасть змогу орієнтуватися в паритетності досягнення цілей кожного суб'єкта укладання Галузевої угоди, корегувати та координувати відповідні заходи впливу.

Необхідно забезпечити раціональне землекористування в напрямі підвищення соціальної та екологічної ефективності використання сільськогосподарських угідь, а також збільшення робочої сили в розрахунку на одиницю земельної площі та належний контроль за сівозмінами й родючістю ґрунтів. Економічний аналіз господарської діяльності в Київській і Чернігівській областях, показав, що цього можна досягти шляхом розвитку середньо- й малотоварних форм агробізнесу. Слід спрямовувати більше державної підтримки на розвиток ФГ, сільськогосподарської кооперації, будівництво (реконструкцію) тваринницьких комплексів тощо. Уряду країни варто сформувати більше замовлення для аграрних ЗВО щодо підвищення кваліфікації спеціалістів і

фахівців галузі, що забезпечить формування кадрового потенціалу та впровадження інновацій.

Про динаміку укладання колективних трудових договорів на мікрорівні аграрної економіки у сільськогосподарських підприємствах можна зробити висновки на основі даних таблиці 3.2.

Кількість укладених колективних трудових договорів у сільськогосподарських підприємствах та кількість працівників, охоплених колективно-договірним регулюванням, має тенденцію до зменшення. Питома вага працівників, які беруть участь в укладанні колективних договорів, у останні роки зменшилась до 70–73 % (2010-2012 рр. – 81-83 %). Такий рівень показника пояснюється значним зменшенням кількості найманих працівників у сільськогосподарських підприємствах протягом досліджуваного періоду та функціонуванням сільських домогосподарств населення, які перебувають поза процесом регулювання аграрних СТВ. У зв'язку із цим на селі гостро постала проблема соціального і пенсійного державного страхування самозайнятих працівників. Крім того, Держстатом не охоплюється обстеження малих підприємств з кількістю працюючих менше 10 осіб і фізичних осіб-підприємців та наймані у них працівники.

Заробітна плата сільськогосподарських працівників на 2,3 % вища на тих підприємствах, де колективний договір діяв. Рівень мінімальної зарплати працівників, затверджений колективними договорами, лише в 1–3 % сільськогосподарських підприємств більший за рівень, установлений Галузевою угодою. Довідково: у 2017 р. цей показник у промисловості становив 20 %, у будівництві – 17, торгівля – 14, транспорт – 12 % тощо [169]. Статистичні дані свідчать, що в аграрному секторі економіки не зафіксовано жодного страйку, тоді як в промисловості й транспортній сфері це є звичним явищем.

Таблиця 3.2

Стан укладання колективних договорів у сільськогосподарських підприємствах

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Кількість зареєстрованих колективних договорів у с/г, од. ^{1,2}	7141	6415	7907	5859	5482	4468	4243	4015	-1467
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами в с/г, тис. осіб	439,0	414,0	409,0	353,5	315,2	275,0	265,2	253,2	-62,0
У % до облікової кількості штатних працівників с.-г. підприємств	83,4	82,1	81,0	78,7	78,6	73,0	72,0	69,6	-9,0
Кількість працівників, зайнятих на с.-г. підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором та галузевою угодою, тис. осіб	416,0	392,0	385,0	327,4	285,0	240,8	230,0	229,5	-55,5
Частка від облікової кількості штатних працівників с.-г. підприємств, %	79,0	77,6	76,4	72,8	71,1	63,9	62,4	63,1	-8,0
Розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором с.-г. підприємств, по відношенню до встановленого галузевою угодою, %:									
вищий	1,0	1,7	2,1	1,8	2,8	1,3	1,7	3,3	0,5
відповідний	96,8	96,9	96,1	96,2	95,3	94,9	93,4	96,7	1,4
нижчий	2,2	1,4	1,8	2,0	1,9	3,8	4,9	0,0	-1,9
Питома вага підприємств с/г, л/г, р/г, на яких колективний договір діяв, %	80,2	76,5
Питома вага працівників підприємств с/г, л/г, р/г, на яких колективний договір діяв, %	87,0	83,3
Заробітна плата працівників підприємств, на яких колективний договір діяв, грн	2061,0	4224,0
Заробітна плата працівників підприємств, на яких колективний договір не діяв, грн	2256,0	4127,0

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

² До 2012 р. у статистичній звітності до с/г приєднано м/г.

Складено за даними Держстату України.

Все це свідчить про слабку участь і роль профспілкових організацій як на виробничому, так і галузевому рівнях у переговорному процесі й обґрунтуванні практичних заходів розвитку СТВ у сільськогосподарських підприємствах, відповідних джерел їх фінансування та конкретних виконавців. Варто упроваджувати соціальні програми розвитку кадрового потенціалу та заходи підвищення продуктивності праці персоналу підприємства. Плануючи виробництво сільськогосподарської продукції треба намагатись зменшити сезонність використання робочої сили й плинність кадрів, зокрема поєднувати рослинницькі, тваринницькі, переробні й інші агропромислові виробничі підрозділи тощо.

Соціальне значення колективно-договірного регулювання СТВ у сільському господарстві полягає в тому, що цей процес забезпечує компроміс інтересів і співробітництво найманих працівників і роботодавців за участю держави (громади як представника держави, суспільства на нижчому рівні), що базується на засадах рівноправності сторін, пріоритетності примирних методів і процедур, взаємної довіри та регулярності консультацій, обов'язковості виконання досягнутих домовленостей і відповідальності за зобов'язання. Колективні трудові договори можуть укладатися як результат конфронтаційних відносин і бути “мирними угодами” – йдеться про соціальне партнерство, основною метою якого є досягнення спільних найкращих результатів сторонами аграрних СТВ.

На основі аналізування колективно-договірного регулювання СТВ у сільському господарстві на всіх рівнях управління ми визначили концептуальні напрями, джерела їх фінансування, перелік виконавців регулювання СТВ (табл. 3.3).

Потрібно мобілізувати всі ресурси та зусилля для підвищення добробуту працівників і сільського населення, забезпечення продовольчої безпеки країни на основі розвитку реального сектора аграрної економіки, підвищення ефективності виробництва сільськогосподарської продукції, розвитку виробничої та соціальної інфраструктур у сільській місцевості.

Великий вплив на розвиток аграрної економіки спричинили зміни в демографічній ситуації на селі та міграція робочої сили в інші галузі економіки й за кордон у зв'язку з пошуком кращих умов організації, охорони та оплати праці. Рівень заробітної плати у сільському господарстві протягом більше двох десятиліть залишається найнижчим серед галузей національної економіки. Тому аграрна й соціальна політики держави та ефективний конструктивний діалог працівників і роботодавців у галузі, результатом якого є укладання колективних угод (договорів), мають забезпечити досягнення соціально-трудового компромісу та в перспективі й соціальної справедливості на селі.

Таблиця 3.3

Напрями колективно-договірного регулювання
соціально-трудових відносин у сільському господарстві

Рівень СТВ	Концептуальні напрями регулювання СТВ	Головні виконавці	Основні джерела фінансування
Національний	Створення робочих місць у скотарстві, плідівництва й інших трудомістких видах с.-г. діяльності, а також в харчовій і переробній промисловості	Уряд; Мінагрополітики; Мінекономіки; Мінфін	Приватні інвестиції; держбюджет
Обласний	Розвиток інфраструктури аграрного товарного ринку	Обл- і райдержадміністрації; спілки роботодавців	Держбюджет; місцевий бюджет; приватні інвестиції
Галузевий	Удосконалення землекористування; підтримка ФГ, аграрної освіти й науки; моніторинг системи СТВ	Мінагрополітики; Міносвіти; НААН; аграрні ЗВО; Профспілка працівників АПК	Держбюджет; місцевий бюджет; гранти; приватні інвестиції
Громадський	Розвиток соціальної та виробничої інфраструктур, с.-г. кооперації, підприємництва на селі	Місцева влада; підприємства на селі	Місцевий бюджет; гранти; приватні інвестиції
Мікрорівень	Інновації; удосконалення організації та мотивації праці до підвищення її продуктивності	С.-г. підприємства; профспілки	Приватні інвестиції

Розробка автора.

На осіб, які представляють роботодавця чи профспілки та з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання по договору, накладаються адміністративні штрафи й дисциплінарні стягнення. Законодавством не

визначено граничної кількості найманих працівників на підприємстві, за якої він має укладатися, проте встановлення такої норми є доцільним, наприклад, для сільськогосподарських підприємств, де кількість найманих працівників перевищує 10 чоловік в обов'язковому порядку має укладатися такий договір, менше – індивідуальні контракти [132].

Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці є одним із ефективних інструментів соціального партнерства. В укладанні колективних трудових договорів у сільськогосподарських підприємствах не менше за працівників зацікавлені власники підприємств, органи управління аграрною економікою та розвитком сільських територій, оскільки нерідко між ними виникають протиріччя. Тому на макрорівні у ході укладання нової Генеральної угоди на новий термін слід урахувати особливості “благородної” сільськогосподарської праці й визначити відповідні заходи та виконавців. Необхідно сприяти розширенню сфери зайнятості сільського населення, зокрема в трудомістких підгалузях аграрної економіки, та забезпечити продовольчу безпеку країни.

На галузевому й регіональному рівнях регулювання СТВ відповідним суб'єктам необхідно більше уваги приділяти декларуванню й виконанню заходів збільшення кількості найманих працівників як в аграрних, так і неаграрних видах економічної діяльності на селі. При цьому потрібно враховувати демографічні процеси, регіональну спеціалізацію й концентрацію сільськогосподарського виробництва, забезпечити раціональне використання земельних і трудових ресурсів села. Для аргументації відповідних заходів розвитку соціального партнерства в аграрному секторі економіки постає необхідність у оперативному моніторингу паритетності досягнення цілей сторін СТВ на галузевому рівні.

У сільськогосподарських підприємствах необхідно активізувати соціальний діалог між працівниками й роботодавцями із залученням представників управлінського корпусу сільських громад. Їх конструктивна робота має провадитися в напрямі розробки спільних заходів активізації

малого й середнього агробізнесу, поліпшення зайнятості сільського населення, створення нових робочих місць у аграрній і суміжних галузях економіки, розвитку соціальної та виробничої інфраструктур сільських поселень, посилення стимулюючої функції заробітної плати, формування раціональної її структури та оптимальної диференціації по категоріях працівників тощо [234].

У формуванні організаційно-економічного механізму регулювання аграрних СТВ на мікрорівні варто зосередитись на впровадженні організаційних і техніко-технологічних інновацій, поліпшенні мотиваційного механізму персоналу сільськогосподарських підприємств до збільшення продуктивності праці. Показники зайнятості й оплати праці в суспільному секторі аграрної економіки свідчать про послаблення ролі профспілок і недовіру працівників до них. Тому залучення представників громад до колективно-договірного регулювання СТВ у сільськогосподарських підприємствах та укладання колективних угод регулювання СТВ на громадському рівні забезпечить узгодження інтересів “капіталу”, “праці” та “громади” на селі [235].

У зв'язку з тим, що ведення сільськогосподарського виробництва завжди буде торкатись інтересів сільської громади, варто внести зміни в законодавство щодо обов'язкової участі в переговорних процесах з приводу укладання колективних договорів у сільськогосподарських підприємствах представника громади. Це може бути голова (староста) села (селища чи об'єднаної громади), член виконавчого комітету або інша посадова особа, наприклад, яку уповноважили на засіданні ради депутатів відповідної громади. Таким чином, представник громади захищатиме інтереси сільського населення щодо збільшення раціональної зайнятості, створення гідних умов і оплати праці, наповнення місцевого бюджету для фінансування програм соціально-економічного сільського розвитку тощо.

Крім того, варто запровадити подібний до вищезазначених рівнів регулювання СТВ механізм укладання колективних угод (умовна назва –

Громадська угода) на громадському (село, селище, ОТГ) рівні, що забезпечить комплексний розвиток сільських територій України тощо. У цьому плані зроблені певні кроки на галузевому рівні щодо співробітництва між Профспілкою працівників АПК та Всеукраїнською асоціацією сільських і селищних рад України, у результаті чого укладено меморандум про співпрацю та соціальне партнерство на 2014-2015 рр. [236]. Він передбачає сприяння стабілізації зайнятості, створення нових робочих місць у селах і селищах, скорочення рівня безробіття й підвищення заробітної плати сільських трудівників, розвиток сільського профспілкового руху, інфраструктури аграрного ринку, ФГ і ОСГ, сільськогосподарської кооперації для ефективної сімейної праці з виробництва продукції тваринництва тощо.

Позитивним явищем є активна участь Мінагрополітики починаючи з 2017 р. щодо створення ефективного ланцюга державно-приватного партнерства через проекти локального розвитку, одним із механізмів такої співпраці є впровадження сільськогосподарської кооперації та агрокластерів. У межах останніх можуть співпрацювати не лише окремі підприємці, а й територіальні громади. Визначено пілотні території у 5 областях України, де розпочато впровадження агрокластерів як платформи сталого сільського розвитку. Адже життєздатність сільських громад залежить від самих жителів, які мають усвідомити перспективність своєї місцевості, розвивати мотивацію в односельців щодо розвитку рідного села [237].

3.2. Формування й використання трудових ресурсів і стан ринку праці в аграрному секторі економіки

Питання наявності й динаміки трудових ресурсів у аграрному секторі економіки, базою формування яких виступає сільське населення країни,

формування трудового потенціалу, підготовки кадрів і їх використання, аналізу причин демографічної кризи в українському селі обумовили предмет уваги О.Ю. Єрмакова [238], К.І. Якуби [239], В.В. Россохи [240] та інших учених. Негативна демографічна ситуація, що склалася в Україні з середини 1990-х років позначається на трудових ресурсах країни. Трудові ресурси як економічна категорія відображають частину населення країни (регіону, населеного пункту), що має здатність до суспільно корисної праці в економіці. Як планово-розрахункова категорія – це кількість осіб обох статей у працездатному віці, які потенційно можуть брати участь у виробництві товарів, робіт та послуг. В Україні працездатним віком є 16-59 років.

В Україні нині трансформується статистична й інша звітність з обліку й аналізу населення за міжнародними стандартами. За класифікацією МОП населення віком 15-70 років поділяється на три категорії: зайняті, безробітні й поза робочою силою (економічно неактивне населення). Зайняті й безробітні складають робочу силу чи населення, яке активне в даний період, і називається економічно активне населення. Особи поза робочою силою включають залишкові групи, що не мають роботи, не шукають її та не готові працювати. Таким чином, трудові ресурси в умовах ринкової економіки інтегрують у собі такі дві категорії, як економічно активне й економічно неактивне населення (студенти очного відділення, домогосподарки, інваліди, пенсіонери тощо).

Економічно активне населення – це частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів, робіт і послуг, це реальна частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які не мають роботи, але бажають її одержати. Отже, це поняття є вужчим порівняно з трудовими ресурсами й визначальним критерієм тут виступає не вік, а бажання працювати, або добровільність праці.

У період планово-адміністративної 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. Реально за поняттям “трудоі ресурси” стоїть кількість населення, яку можна залучити працювати, тобто яка фізично здатна працювати. Нині працювати чи ні кожен громадянин вирішує самостійно та це не є приводом до певних правових наслідків, що відповідає міжнародним нормам життя і прав людини.

Поняття “трудоі ресурси” ширше за поняття “економічно активне населення”, оскільки включає працездатних непрацюючих людей та тих, що навчаються на денному відділенні. Україна обрала шлях на побудову вільного демократичного суспільства, в Конституції зафіксовано заборону примусової праці, тому поняття “трудоі ресурси” поступово втрачає своє соціально-економічне значення. Адже ресурсами можна назвати лише реальні джерела задоволення споживання (у даному випадку – споживання робочої сили). Як один із факторів виробництва ці ресурси є специфічними, оскільки вони невіддільні від його власника та є загроза їх невикористання в найкращий для цього час.

Негативна демографічна ситуація, що склалася останніми роками в державі позначилася на трудових ресурсах країни. Зміни, які відбуваються з чисельністю населення в Україні 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. Однією з основних проблем подальшого розвитку сільського господарства є зменшення кількості трудових ресурсів і погіршення кон’юнктури ринку праці на селі [241-244].

Соціально-трудоі та економічні процеси, які відбуваються в сільському господарстві країни як основного “роботодавця” на селі (зменшення зайнятості в галузі), впливають на зменшення сільського населення. Постає проблема не тільки економічної, продовольчої, демографічної а й національної безпеки – заселеності сільських територій країни, особливо на прикордонних територіях. Тому однією з головних проблем соціально-економічного розвитку країни є зменшення кількості трудових ресурсів на селі, що видно з даних таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Динаміка показників чисельності сільського населення та його економічної активності

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Сільське населення (постійне), тис. осіб	14412,2	14328,0	14249,7	14164,9	13325,3	13244,7	13171,4	13084,6	-240,7
Частка сільського населення в Україні, %	31,6	31,5	31,4	31,3	31,2	31,1	31,1	31,0	-0,2
Сільське населення (постійне) у віці 16-59 років, тис. осіб	8558,3	8526,5	8486,4	8442,1	7911,9	7855,4	7792,1	7707,6	-204,3
У % до всього сільського населення (постійного)	59,4	59,5	59,6	59,6	59,4	59,3	59,2	58,9	-0,5
Сільське населення (постійне) у віці 15-70 років, тис. осіб	10329,9	10238,9	10161,5	10082,0	9466,5	9315,2	9282,4	9276,3	-190,2
У % до всього сільського населення (постійного)	71,7	71,5	71,3	71,2	71,0	70,3	70,5	70,9	-0,1
Економічно неактивне сільське населення у віці 15-70 років, тис. осіб	3362,2	3267,0	3282,9	3174,0	3615,9	3647,7	3633,7	3674,1	58,2
Економічно активне сільське населення у віці 15-70 років, тис. осіб	6967,7	6971,9	6878,6	6908,0	5850,6	5667,5	5648,7	5602,2	-248,4
У т.ч.:									
зайняті	6474,2	6450,3	6370,7	6405,9	5292,4	5134,2	5098,4	5047,1	-245,3
безробітні	493,5	521,6	507,9	502,1	558,2	533,3	550,3	555,1	-3,1
З них за віковими групами:									
15-24 роки	124,6	159,2	133,3	126,1	161,9	138,0	139,9	121,5	-40,4
25-29 років	61,8	69,5	76,6	74,8	101,2	93,2	93,9	89,0	-12,2
30-34 роки	60,9	57,5	57,4	54,7	64,7	70,7	66,0	68,5	3,8
35-39 років	71,8	56,9	53,5	51,9	58,3	46,3	55,0	63,3	5,0
40-49 років	111,4	112,1	112,7	120,4	105,9	110,1	106,7	112,5	6,6
50-59 років	63,0	66,3	74,4	74,2	66,1	75,0	88,7	100,3	34,2
60-70 років	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	-0,1
Рівень безробіття сільського населення (за методологією МОП), %	7,1	7,5	7,4	7,3	9,5	9,4	9,7	9,9	0,4
Рівень економічної активності сільського населення, %	67,5	68,1	67,7	68,5	61,8	60,8	60,9	60,4	-1,4

Складено за даними Держстату України.

Протягом останніх двох десятиліть спостерігається значне зменшення наявного сільського населення країни як в абсолютних, так і відносних показниках. *На кінець 2017 р. сільське населення України вже становило 13,1 млн осіб, з яких 9,3 млн осіб віком 15-70 років, або 70,9 %, та 7,7 млн осіб віком 16-59 років, або 58,9 %.* Динаміка показників за останні роки свідчить, що чисельність сільського населення зменшується не лише абсолютно, а й відносно – зменшується його частка в структурі всього населення країни.

За абсолютною 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 80-х років ХХ ст. вона перебуває на рівні 33-31 % [151].

Негативною тенденцією є зменшення реальної пропозиції робочої сили на ринку праці на селі. *Так, лише за 2014-2017 рр. чисельність економічно активного сільського населення зменшилася на 248,4 тис. осіб, або на 4,2 % і становить 5602,2 тис. осіб.* Досить стрімко зменшився рівень економічної активності сільського населення і в 2017 р. становить 60,4 %, тоді як у 2010-2013 рр. його значення було 67,5-68,5 %.

Починаючи з 2013 р. простежується тенденція збільшення чисельності безробітних селян, яка в 2017 р. становила 555,1 тис. осіб. Відповідно й збільшився рівень безробіття сільського населення, визначений за методологією МОП, до 9,9 %, що, зрештою, посилює соціальну напругу на селі, оскільки пропозиція робочої сили тут значно перевищує попит на неї з боку роботодавців. Особливо гостро стоїть проблема молодіжного безробіття та безробіття населення середнього віку 40-59 років. Сільська молодь стрімко покидає своє місце проживання та мігрує в місто й за кордон на навчання й/або з метою працевлаштування. Друга зазначена категорія селян, на жаль, менш мобільна через сімейні й інші соціальні причини.

Інформація про абсолютні показники зайнятого й безробітного сільського населення в розрізі областей України та відповідні відносні показники рівнів зайнятості й безробіття наведено на рис. 3.1. На діаграмі по порядку наведені області, де зафіксовано від найбільшої кількості безробітного сільського населення (за методологією МОП) до найменшої їх кількості.

Так, найбільш гостро стоїть проблема на ринку праці в сільській місцевості в наступних областях, у кожній з яких налічується від 30 до 34 тис. безробітних селян: Полтавська, Рівненська, Закарпатська, Вінницька, Хмельницька. Від 22 до 29 тис. безробітних селян проживає в такій області: Львівська, Одеська, Донецька, Житомирська, Тернопільська, Волинська, Черкаська, І.-Франківська, Дніпропетровська, Запорізька. У решті областей – від 13 до 18 тис. осіб.

Тому при формуванні економічної, інвестиційної, аграрної та соціальної політики на макро- й мезорівнях державного управління **потрібно першочергово звернути увагу на створення умов і підтримку розвитку трудомістких видів виробництва сільськогосподарської (скотарство, свинарство й плідівництво) й/або іншої продукції в підприємствах на селі в тих областях, де найбільше спостерігається чисельність безробітного сільського населення**, що дозволить створити додаткові робочі місця й зменшити соціально-трудова й демографічна напруга на селі, поліпшити кон'юнктуру на ринку праці в аграрному секторі економіки.

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. В економічній літературі поряд із терміном “ринок трудових ресурсів” все частіше вживається термін “ринок праці”. Уживаються ці поняття як однозначні. На її думку, на ринку продається не праця, а здатність людини до праці, функціонує не ринок праці, а ринок зайнятості.

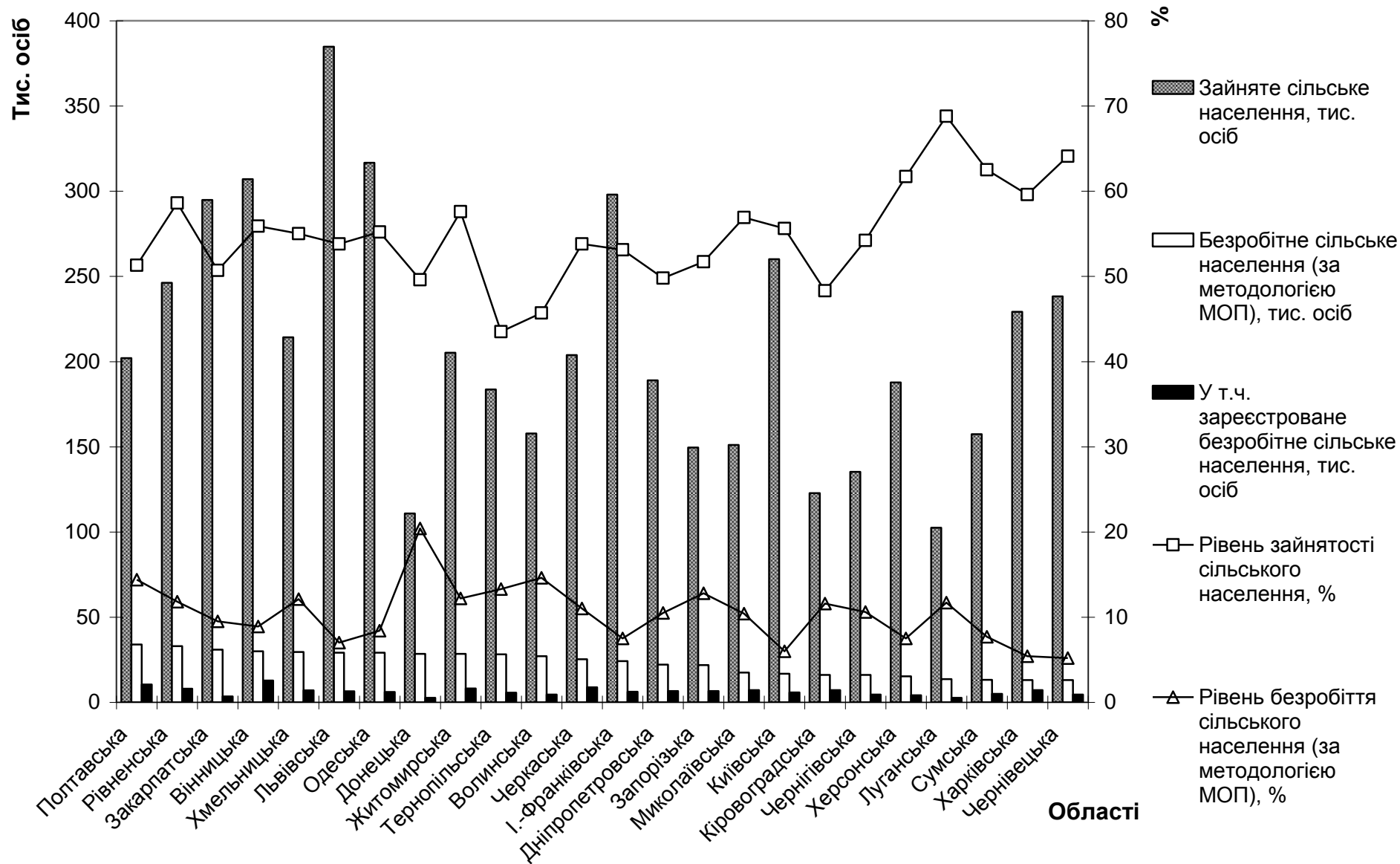


Рис. 3.1. Зайнятість і безробіття сільського населення України в 2017 р.
Побудовано за даними Держстату України.

Формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств сьогодні варто розглядати як компроміс виробничого й адміністративно-територіального аспектів. 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 [245].

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 тощо 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 із Сибірського ДТУ 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. У цьому плані ринок праці – це трудові відносини, засновані на принципі попиту й пропозиції працівників і роботодавців. Третім суб’єктом ринку праці є держава, яка виступає в якості роботодавця на державних підприємствах і інвестора, фінансуючи проекти й програми. Вона визначає та встановлює правила регулювання інтересів партнерів – працівників і роботодавців.

Учені акцентують увагу на ролі місцевих органів управління у відтворенні трудових ресурсів, що передбачає вирішення ними таких завдань:

підвищення якості й рівня життя населення території; зміна мотиваційного механізму за рахунок розвитку різних форм власності і їх рівноправного функціонування; розвиток підприємницької діяльності на території, підвищення економічної ефективності суспільного виробництва; забезпечення зайнятості населення у відповідності з особистими потребами й територіальною структурою виробництва; забезпечення нормального середовища проживання населення на території; зниження диференціації в рівні соціально-економічного розвитку міст і районів краю [246, с. 5, 78].

Учені помилково ототожнили терміни “СТВ” і “ринок праці”, оскільки останній термін є значно ширший, який 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 забезпечує функціонування інфраструктури ринку праці, де їх сторони беруть активну участь.

Аналізуючи динаміку природного руху сільського населення (додаток Д) можна зробити висновок, що в Україні спостерігається його постійне природне зменшення. *Абсолютні значення показників смертності перевищують абсолютні значення показників народжуваності, що призводить до зменшення сільського населення за останні 3 роки на більш як 90 тис. осіб щорічно.* Як наслідок, лише за роки незалежності України 1991-2017 рр. кількість сільських населених пунктів зменшилась на 467 од. з 28845 од. до 28378 од., або на 1,6 %, селищ міського типу – на 42 од. з 925 од. до 883 од., або на 4,5 %.

На 1000 осіб сільського населення природне зменшення має негативну тенденцію, починаючи з 2012 р., коли його значення становило -5,1 осіб, до -7,4 осіб – у 2017 р. У розрізі областей, де цей показник у 2017 р. має гірше значення порівняно з республіканським, можна віднести: Чернігівська (-19,5),

Сумська (-13,9), Черкаська й Полтавська (-12,3), Хмельницька (-12,2), Київська (-11), Житомирська й Вінницька (-10,5), Кіровоградська (-10,1) Харківська (-10), Запорізька, (-9,5), Дніпропетровська (-8,7), Тернопільська (-8,5), Донецька (-8,1) і Луганська (-7,9).

В умовах економічної нестабільності й демографічної кризи на селі зменшується кількість зайнятого сільського населення, зокрема й у сільських видах економічної діяльності (сільське, лісове й рибне господарства) (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Структура зайнятості населення сільських територій

Показник	Р і к				2017 / 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	
Зайняте сільське населення у віці 15-70 років, тис. осіб	5292,4	5134,2	5098,4	5047,1	-245,3
Зайняте сільське населення за видами економічної діяльності, %:					
с/г, л/г, р/г	42,5	41,2	41,7	41,2	-1,3
промисловість	10,8	10,5	9,9	10,2	-0,6
будівництво	6,2	6,4	6,4	6,5	0,3
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	9,3	9,9	10,0	10,5	1,2
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4,9	5,1	5,0	4,7	-0,2
тимчасове розміщування й організація харчування	1,2	1,5	1,6	1,5	0,3
інші види економічної діяльності	25,1	25,4	25,4	25,4	0,3
Зайняте сільське населення в с/г, л/г, р/г, тис. осіб	2249,3	2115,3	2126,0	2079,4	-169,9
У т.ч. формальна зайнятість у формальному секторі	637,8	648,8	708,8	710,3	72,5
Зайняте міське населення (міста й смт) в с/г, л/г, р/г, тис. осіб	421,8	395,8	413,6	411,0	-10,8
У т.ч. формальна зайнятість у формальному секторі	221,3	202,2	213,6	225,9	4,6
Формальна зайнятість у формальному секторі с/г, л/г, р/г, тис. осіб	859,1	851,0	922,4	936,2	77,1
У т.ч.					
у підприємствах, %	85,8	93,0	93,2	93,4	0,4
у фізичних осіб-підприємців, %	14,2	7,0	6,8	6,6	-0,4

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Дані таблиці свідчать, що *головним “роботодавцем” на селі як і раніше залишається сільськогосподарське виробництво, де зосереджено разом із лісовим і рибним господарствами в 2017 р. 41,2 % зайнятого сільського населення, або 2,1 млн осіб.* У торгівлі працює 10,5 %, промисловості – 10,2 %, будівництві – 6,5 % зайнятого сільського населення тощо. *Разом із міським населенням, яке зайняте в сільському, лісовому й рибному господарствах, тут зайнято 2,5 млн осіб, у тому числі **формальна зайнятість у формальному секторі аграрної економіки становить 936,2 тис. осіб.*** З них 93,4 % беруть участь у трудовій діяльності в підприємствах, що становить 874,4 тис. осіб.

У наступній таблиці наведено дані зайнятості сільського населення в розрізі професійних груп працівників.

Протягом 2014-2017 рр. спостерігається тенденція до зменшення рівня зайнятості сільського населення до 54,4 %. У 2017 р. зайняті селяни переважно працювали за найпростішими професіями (39,8 %), продавцями (14), операторами технологічного обладнання й устаткування (11,7) та кваліфікованими робітниками з інструментами (9,6 %). Тоді як в містах за найпростішими професіями працює лише 10 % міського зайнятого населення, а керівниками (менеджерами) – 9,6 %, професіоналами – 22,1 %, фахівцями – 12,7 % тощо [168].

Про причини безробіття сільського населення інформацію подано в наступній таблиці.

Таблиця 3.6

Рівень зайнятості сільського населення та їх зайнятість за професійними групами

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Рівень зайнятості сільського населення, %	62,7	63,0	62,7	63,5	55,9	55,1	54,9	54,4	-1,5
Зайняте сільське населення, тис. осіб	6474,2	6450,3	6370,7	6405,9	5292,4	5134,2	5098,4	5047,1	-245,3
За професійними групами сільське населення, %:									
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	3,2	3,2	3,3	3,2	3,6	3,6	3,4	3,4	-0,2
професіонали	5,9	6,3	6,3	6,3	8,3	8,8	8,8	8,4	0,1
фахівці	7,4	7,2	7,2	7,1	8,5	8,4	8,3	8,2	-0,3
технічні службовці	2,2	1,8	1,8	2,0	2,2	2,2	2,0	1,9	-0,3
працівники сфери торгівлі та послуг	10,1	10,2	10,8	10,9	13,2	13,6	14,1	14,0	0,8
кваліфіковані робітники с/г, л/г, р/г	2,5	2,2	2,1	1,9	2,2	2,0	1,8	1,9	-0,3
кваліфіковані робітники з інструментом	6,9	7,1	7,3	7,5	10,0	10,6	10,3	9,6	-0,4
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	10,6	10,3	10,5	9,8	11,7	12,2	11,9	11,7	0,0
найпростіші професії	51,2	51,7	50,7	51,3	40,4	38,7	39,4	39,8	-0,6

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Таблиця 3.7

Причини безробіття сільського населення

Показник	Р і к				2017 / 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	
Безробітне сільське населення (за методологією МОП), тис. осіб	558,2	533,3	550,3	555,1	-3,1
У т.ч. за причинами незайнятості, %:					
вивільнені з економічних причин	16,3	18,8	16,2	17,5	1,2
звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	24,4	20,1	24,2	22,5	-1,9
звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	10,1	9,1	9,8	11,3	1,2
не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та ЗВО	20,7	21,1	18,5	14,4	-6,3
виконують домашні (сімейні) обов'язки, доглядають дітей, хворих тощо	6,3	4,7	5,3	5,9	-0,4
деобілізовані з військової строкової служби	0,6	0,7	1,6	1,1	0,5
стан здоров'я, оформлення пенсії	1,0	0,7	1,4	1,7	0,7
сезонний характер роботи	15,7	20,1	18,3	20,5	4,8
інші причини	4,9	4,7	4,7	5,1	0,2
У т.ч. за шлюбним станом, %:					
одружені	43,0	47,1	50,4	49,6	6,6
ніколи не перебували в шлюбі	46,8	41,9	39,3	39,1	-7,7
розлучені	8,4	9,4	9,1	9,8	1,4
удові	1,9	1,6	1,2	1,5	-0,4

Складено за даними Держстату України.

За період 2014-2017 рр. кількість зареєстрованого безробіття серед сільського населення зменшилася на 23,8 тис. осіб, або на 13,6 %, і становить нині 151,8 тис. осіб. Головними причинами безробіття є: звільнення за власним бажанням і за угодою сторін (20-24 %), відсутність роботи після закінчення загальноосвітніх та ЗВО (14-21 %) та сезонний характер роботи (16-21 %). Остання причина зумовлена тим, що сучасний суспільний сектор аграрної економіки переважно сконцентрований на виробництві рослинницької продукції (виросування пшениці, кукурудзи, соняшника, 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.

У наступній таблиці наведено дані про освіту безробітного сільського населення та джерела інформації пошуку роботи, якими вони користуються.

Таблиця 3.8

Освіта безробітного сільського населення та джерела інформації пошуку роботи

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Безробітне сільське населення (за методологією МОП), тис. осіб	493,5	521,6	507,9	502,1	558,2	533,3	550,3	555,1	-3,1
У т.ч. за освітою:									
повна вища	39,1	45,3	54,6	62,0	69,9	60,1	67,7	65,1	-4,8
базова вища	8,8	11,9	7,6	7,7	8,8	10,5	7,6	5,9	-2,9
неповна вища	68,8	65,9	77,1	75,9	82,6	85,8	82,5	73,8	-8,8
професійно-технічна	309,9	343,9	326,5	317,0	189,7	187,1	197,3	214,2	24,5
повна загальна середня					177,8	160,8	180,9	169,8	-8,0
базова загальна середня	66,8	54,3	42,1	39,2	27,9	28,0	12,1	24,1	-3,8
початкова загальна, немає освіти або не вказана	0,1	0,3	0,0	0,3	1,5	1,0	2,2	2,2	0,7
Безробітні селяни, які шукали роботу, намагались організувати власну справу, тис. осіб	464,2	489,4	478,5	481,6	543,8	518,0	532,2	541,2	-2,6
У т.ч. за способами пошуку роботи, %:									
через пресу (оголошення)	8,4	9,7	7,1	6,4	8,1	6,4	6,1	8,3	0,2
через Інтернет	4,5	5,1	7,2	7,2	2,7
особисті зв'язки	39,0	39,3	36,7	31,5	43,4	41,1	38,1	33,6	-9,8
звертався(лася) безпосередньо до адміністрації (роботодавця)	11,5	8,7	7,3	9,7	8,6	10,4	8,6	7,1	-1,5
звертався(лася) до державної служби зайнятості	37,5	40,4	47,8	50,7	33,6	35,5	38,7	42,7	9,1
звертався(лася) до приватної фірми з працевлаштування	2,8	1,6	0,9	1,3	0,9	1,1	0,8	0,6	-0,3
інше	0,8	0,3	0,2	0,4	0,9	0,4	0,5	0,5	-0,4
Безробітне населення (за методологією МОП), яке раніше працювало в с/г, л/г, р/г, тис. осіб:									
сільське	204,3	195,2	181,0	172,2	141,9	144,7	152,1	169,5	27,6
міське					50,1	40,9	41,5	40,9	-9,2

Складено за даними Держстату України.

Відсутність вищої освіти значно впливає на стан безробіття сільського населення. Головними двома джерелами інформації для пошуку робочих місць на ринку праці на селі залишаються наступні: 1) державна служба зайнятості; 2) особисті зв'язки. Останні 4 роки спостерігається збільшення безробітного сільського населення, яке раніше працювало в сільському, лісовому й рибному господарствах, до 169,5 тис. осіб, а серед міського населення – зменшення до 40,9 тис. осіб.

Інформацію про попит на робочу силу на ринку праці в аграрному секторі економіки подано в наступній таблиці.

Таблиця 3.9

Кількість зареєстрованих безробітних та вакансій за видами економічної діяльності

Показник	Р і к				2017 / 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	
Безробітне сільське населення, зареєстроване в Державній службі зайнятості, тис. осіб	175,6	172,5	166,1	151,8	-23,8
У т.ч. безробітне сільське населення, яке раніше працювало в с/г, л/г, р/г	112,6	102,9	90,9	92,1	-20,5
У % до всього зареєстрованого безробітного сільського населення	64,1	59,7	54,7	60,7	-3,5
Кількість вакансій у с/г, л/г, р/г, од.	1,6	1,2	1,5	2,2	0,6
Навантаження на 1 вакансію, осіб:					
с/г, л/г, р/г	69	87	59	41	-28
промисловість	10	12	6	4	-6
будівництво	11	10	4	4	-7
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	15	15	8	6	-9
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5	6	3	3	-2
тимчасове розміщування й організація харчування	16	12	7	5	-11
інформація та телекомунікації	27	24	12	10	-17
фінансова та страхова діяльність	33	94	26	19	-14
освіта	6	6	4	3	-3
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4	6	4	3	-1
Навантаження на 1 вакансію в Україні, осіб	14	19	11	7	-7
Працевлаштовано зареєстрованих безробітних у с/г, л/г, р/г, тис. осіб	132,4	119,7	110,1	103,6	-28,8

Складено за даними Держстату України.

*За період 2014-2017 рр. кількість зареєстрованого безробіття серед сільського населення зменшилася на 23,8 тис. осіб, або на 13,6 %, і становить нині 151,8 тис. осіб. У тому числі особи, які працювали раніше в сільському, лісовому й рибному господарствах, становить найбільшу частку – 61-64 %. Серед усіх галузей економіки в сільському господарстві сформувалася найгірша кон'юнктура на ринку праці. **Найбільше навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію простежуються в сільському господарстві й становить більше 40 осіб.***

*Таким чином, у сільськогосподарських підприємствах, на жаль, спостерігається велика плінність кадрів, сезонність виробництва продукції та перевищення пропозиції робочої сили над попитом на ринку праці в сільському господарстві. **Тому для розвитку СТС на селі потрібно підтримувати розвиток агропромислової інтеграції всередині сільськогосподарських підприємств, виробничих об'єктів харчової і переробної промисловості тощо.** Потрібно посилити інформаційну й посередницьку функції ринку праці на селі й забезпечити належне інформування населення через пресу, оголошення, Інтернет, соціальні комунікації тощо. У протилежному випадку ми матимемо продовження активної міграції сільського населення в інші країни світу та урбанізацію всередині країни, погіршення трудового потенціалу в аграрному секторі економіки.*

Так, лише за 2015-2017 рр., за даними Держстату України [156], 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 %). Найменше серед селян – трудових мігрантів тих, хто має вищу освіту (лише 22 %), що підтверджує аргументи на користь розвитку вищої аграрної освіти й науки та необхідність забезпечення ширшого доступу до неї випускників сільських шкіл, сільськогосподарських технікумів і коледжів,

щоб убезпечити країну в майбутньому від втрати людського капіталу на селі та трудового потенціалу в аграрному секторі економіки.

Серед трудових мігрантів – селян лише 58,7 % мали офіційні дозволи на роботу, інші працювали без трудових гарантій і соціального пакета. 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, кожен шостий працював у сільському господарстві – 109,9 тис. осіб, або 17,7 %. Основною причиною міжнародної трудової міграції селян є низька оплата праці в Україні (70,4 %).*

Формування й використання трудових ресурсів села має велике значення для розвитку сільського й лісового господарства, інших видів діяльності на селі. Зважаючи на той факт, що аграрний сектор економіки останні десятиліття втратив значну суму основного капіталу у формі виробничих засобів (тваринницькі комплекси, виробничі приміщення, трактори, комбайни тощо), вона змушена залучати більше інших ресурсів, зокрема трудових. Проте цього не сталося, оскільки спостерігається зменшення обсягів виробництва тваринницької продукції, плодів і ягід у підприємствах. Слід зазначити, що в умовах значного поліпшення техніко-технологічного оснащення аграрних формувань може відбудеться скорочення робочої сили у зв'язку з тим, що “капітал” замінюватиме “працю”.

З метою виходу із соціально-економічної кризи 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 на селі. *Слід розробити національну програму (підпрограму) заходів розвитку трудового потенціалу сільських територій, врахувавши*

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, активізації фермерського й кооперативного руху на селі тощо [247].

Необхідно удосконалити соціальне й пенсійне страхування селян, ввести відповідні поправочні коефіцієнти для пенсіонерів різних галузей економіки й категорій, оскільки при однакових трудових зусиллях і стажу пенсії мають велику диференціацію. Актуальним є питання розробки мотивуючої системи оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, працівників економічних, соціальних і адміністративних інституцій розвитку сільських територій до трудової активності протягом усього трудового життя з формуванням відповідних цілей і умов їх досягнення в коротко-, середньо- й довгостроковій перспективі.

Ураховуючи стан демографічних процесів на селі, потрібно науково обґрунтувати перспективи розвитку сільської поселенської мережі, зокрема в сучасних умовах децентралізації управління розвитком сільських територій. Урахувати при цьому стан і відповідність соціально-побутової сфери в сільській місцевості. **Необхідно удосконалити нормативну базу розвитку соціальної відповідальності агробізнесу, розробити рекомендації розвитку різних організаційно-правових форм господарювання та прийнятні форми зайнятості в аграрному секторі економіки.** Адже в подальшому від цього буде залежати пенсійне забезпечення селян (трудоий стаж), їх соціальне страхування, наповнення місцевих бюджетів сільських і селищних рад тощо [242-243; 248].

3.3. Соціально-економічна оцінка трудової активності в сільському господарстві

Серед факторів будь-якого виробництва вирішальне значення належить саме праці, оскільки в процесі трудової діяльності людина розвивається як особистість і отримує необхідні матеріальні й духовні блага для підтримки своєї життєдіяльності. В умовах трансформаційних процесів у сільському господарстві значна частина сільського населення, які були найманими працівниками сільськогосподарських підприємств, залишилась без роботи у зв'язку зі зменшенням обсягів виробництва трудомісткої продукції сільського господарства, зокрема в скотарстві, свинарстві, садівництві, виноградарстві, ягідництві тощо.

На сьогоднішній день суспільний сектор аграрної економіки перестав бути головним роботодавцем на селі. З'являються нові господарські одиниці в сільській місцевості, промисли, логістичні заклади, переробні й харчові підприємства, проте їх замало для того, щоб забезпечити всіх селян працездатного віку роботою. Ураховуючи 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, спостерігається деградація сільського населення, порушується суспільна рівновага й посилюється соціальна напруга на селі.

Визначально на стан зайнятості в суспільному секторі аграрної економіки вплинули спад виробництва, особливо 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 на селі потребують подальшого поглибленого дослідження [249-250].

Сьогодні в багатьох публікаціях наукового, офіційного та публіцистичного характеру можна зустріти аналітичні дані стосовно зайнятості населення країни в економіці, у розрізі галузей (видів економічної діяльності), проте мало хто звертає увагу на достовірність і істинність таких даних, методичні аспекти їх формування. У процесі проведення економічного аналізу трудової активності населення в сільському господарстві дуже важливим є оперування максимально точними й достовірними даними, оскільки це стосується головного предмета розвитку системи СТВ у галузі й напряму соціально-економічного розвитку сільських територій.

Більшість учених-економістів, об'єктом досліджень яких є аграрний сектор економіки та розвиток села, акцентує свою увагу на економічних параметрах сільськогосподарського виробництва. Практично ж осторонь залишаються питання достовірної оцінки трудової активності сільського населення, зокрема в сільському господарстві.

Згідно з довідниковим виданням [30] сукупність зайнятих на ринку праці можна поділити на дві основні категорії:

– наймані працівники (легально працюють та отримують за це винагороду; мають робочі місця, але реально не працюють, зберігаючи формальний зв'язок зі своїм робочим місцем; перебувають у неоплачуваній відпустці, але залишаються у штаті підприємств; учні, студенти, які отримують зарплату; військовослужбовці як кадровий персонал і строкової служби);

– зайняті на 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 на власних підприємствах, члени їхніх родин, які працюють без винагороди; особи, що зайняті виробництвом матеріальних благ і наданням послуг для власного та внутрішнього споживання).

В економічній енциклопедії видання 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 [44].

Позитивним фактом є прийняття нової редакції Закону України “Про зайнятість населення”, який вступив у силу з початку 2013 р. [123]. 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 [151].

У новому законі та відповідних 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 поліпшення 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.

Особа, яку згідно зі статистичною методологією й соціологічного опитування віднесли до категорії зайнятої, не означає, що вона обов’язково має офіційне робоче місце, сплачує грошові внески (ЄСВ) у державні позабюджетні фонди тощо. Тому з категорією “зайнятість населення” потрібно бути обережним при її використанні, особливо при аналізі динаміки й установа

тенденції розвитку СТВ на селі, у сільському господарстві, 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 МОП і періоду активної трудової діяльності людини), які впродовж обстежуваного тижня за матеріалами вибіркового обстеження населення (домогосподарств):

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) особи, які 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 більше 1 год., виробляють, реалізують, обмінюють вироблену сільськогосподарську продукцію. **Показник мінімальної кількості годин зайнятості є недостатнім для об'єктивної та достовірної оцінки трудової активності.** Потрібно переглянути й інші критерії віднесення до категорії зайнятих [253].*

Сьогодні статистичний облік ведеться вже не по галузях економіки, а за видами економічної діяльності й дані оприлюднюються в більшості випадків по сільському господарству разом із лісовим господарством, мисливством та пов'язаними з ним послуги. У зведених 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. 3.10). Саме його потрібно брати до уваги при оцінці стану розвитку СТВ у сільськогосподарських підприємствах, на сільському, селищному, обласному чи загальнодержавному рівнях.

Абсолютний показник кількості найманих працівників на селі останні 4 роки становить близько 3,5 млн осіб, із них у притаманних сільських видах трудової діяльності (сільське, лісове, мисливське, рибне господарства) працює лише 12,1-14,1 %, або 637,8-710,3 тис. осіб, тобто кожний 6-й офіційно працюючий сільський мешканець (платник ЄСВ, тобто застрахований у позабюджетних фондах). Для порівняння ще на початку 1990-х років останній показник становив більше 4 млн осіб, на початку ХХ ст. – більше 2 млн осіб [151; 182-189].

Із загальної кількості зайнятого населення на селі (більше 5 млн осіб) питома вага найманих працівників, роботодавців і ФОП (платників ЄСВ), тобто трудові книжки яких знаходяться в підприємствах, установах, організаціях і/або вони сплачують відповідні страхові внески і мають відповідний соціальний захист, набувають трудовий стаж і матимуть майбутнє пенсійне забезпечення, становила в 2014-2017 рр. 86-87 %, або 4,3-4,4 млн осіб. Для порівняння в містах цей показник становить більше 97 %. Таким чином, близько чверті зайнятого сільського населення працюють лише у власних невеликих за площею ОСГ, у тіньовій торгівлі агропродовольчою й іншою продукцією, у будівництві, вахтовим методом їздять на заробітки за кордон тощо.

Таблиця 3.10

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

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Зайняте сільське населення, тис. осіб	6474,2	6450,3	6370,7	6405,9	5292,4	5134,2	5098,4	5047,1	-245,3
У т.ч. за статусом зайнятості, тис. осіб:									
наймані працівники	3800,4	3754,1	3771,5	3721,8	3530,0	3511,8	3512,8	3467,4	-62,6
роботодавці	32,4	38,7	38,2	32,0	47,6	46,2	40,8	25,2	-22,4
самозайняті (розрахунково: ФОП)	1167,1	808,7	731,1	805,5	880,5	929,2	896,5	856,7	-23,8
самозайняті (ОСГ, сільські домогосподарства)	1416,0	1797,2	1778,9	1795,4	797,3	616,2	622,8	672,6	-124,7
безкоштовно працюючі члени сім'ї	58,3	51,6	51,0	51,2	37,0	30,8	25,5	25,2	-11,8
Формальна зайнятість сільського населення у формальному секторі с/г, л/г, р/г, тис. осіб	637,8	648,8	708,8	710,3	72,5
У % до всього зайнятого сільського населення	12,1	12,6	13,9	14,1	2,0
Кількість платників ЄСВ у сільській місцевості (розрахунково), тис. осіб	4999,9	4601,5	4540,8	4559,3	4458,1	4487,2	4450,1	4349,3	-108,8
У % до зайнятого сільського населення	77,2	71,3	71,3	71,2	84,2	87,4	87,3	86,2	2,0
Кількість пенсіонерів у сільській місцевості, тис. осіб	4278,0	4208,2	4108,8	4060,1	3784,0	3751,4	3633,8	3689,8	-94,2
Припадає платників ЄСВ на 1 пенсіонера на селі, осіб	1,17	1,09	1,11	1,12	1,18	1,20	1,22	1,18	0,00
Сільське населення, яке не забезпечене роботою та соціальним страхуванням (розрахунково), тис. осіб	1967,8	2370,4	2337,8	2348,8	1392,6	1180,3	1198,6	1252,9	-139,7
У т.ч. безробітне сільське населення (за методологією МОП)	493,5	521,6	507,9	502,1	558,2	533,3	550,3	555,1	-3,1

Складено й розраховано за даними Держстату України.

До кінця 2017 р. чисельність найманих працівників і ФОП, тобто тих, хто сплачує внески в позабюджетні соціальні фонди й має відповідний соціальний пакет, зменшилась на селі до 4349,3 тис. осіб. Ураховуючи це, *у сільській місцевості на 1 пенсіонера припадає 1,18 платника ЄСВ, тоді як у місті такий показник становить 1,34, а в країні – 1,29.* 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 роботою і/або власною справою та відповідним соціальним і пенсійним страхуванням, ми визначили такі 3 категорії сільського населення:*

1) безробітне сільське населення за методологією МОП;

2) незастраховані самозайняті селяни (без “відкритої” трудової книжки, соціального захисту);

3) безкоштовно працюючі члени сім'ї.

За досліджуваний період чисельність сільського населення, яке не забезпечене офіційними робочими місцями й не застраховане у позабюджетних соціальних фондах, незначно змінювалась і становить на кінець 2017 р. 1252,9 тис. осіб. У містах України цей показник становить 1514,9 тис. осіб. Визначивши ці показники, потрібно всі зусилля державних посадових осіб, науковців і практиків спрямовувати на забезпечення належною роботою та відповідними доходами цю категорію селян. При цьому потрібно узгодити зі станом розвитку аграрного й іншого секторів національної економіки, ємкістю внутрішнього ринку товарів і послуг, станом соціально-економічного розвитку сільських територій, про що поведемо мову в наступних розділах книги.

Для достовірнішої оцінки формальної трудової активності населення в сільському господарстві розрахуємо кількість платників ЄСВ у сільськогосподарських підприємствах (табл. 3.11). Його потрібно брати до уваги при аналізі стану розвитку СТВ у галузі.

Таблиця 3.11

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

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Кількість найманих працівників с.-г. підприємств, тис. осіб¹	640,1	626,4	616,8	575,1	524,5	496,2	508,7	491,4	-33,1
ФГ, тис. од.	41,5	41,0	34,0	34,2	33,1	32,3	33,7	34,1	1,0
Члени ФГ, тис. осіб	40,7	40,3	41,1	40,2	37,6	34,5	35,3	35,8²	-1,8
Наймані працівники ФГ, тис. осіб	57,7	59,6	59,2	58,4	57,2	59,2	61,4	62,2²	5,0
У т.ч. постійні	46,6	45,7	46,5	44,6	43,7	45,6	47,0	47,6 ²	3,9
Разом працівників – платників ЄСВ у с/г (підприємства, ФГ)	738,5	726,3	717,1	673,7	619,3	589,9	605,4	589,4	3,9
Середньооблікова кількість штатних працівників с.-г. підприємств, тис. осіб¹	568,0	535,0	551,0	483,0	458,0	417,1	410,0	405,0	-53,0
У тому числі за формами господарювання, %:									
державні підприємства	4,4	4,3	4,2	4,7	3,1	3,3	3,3	3,1	0,0
комунальні підприємства	0,8	0,8	0,8	0,6	0,5	0,6	0,5	0,3	-0,2
акціонерні товариства	5,0	4,0	0,8	7,2	6,5	5,7	6,1	6,1	-0,4
товариства з обмеженою відповідальністю	46,2	47,4	48,1	51,2	53,7	55,0	53,1	53,9	0,2
філії (інші відокремлені підрозділи)	7,2	7,2	5,7	5,6	4,9	5,2	5,1	5,2	0,3
приватні підприємства	13,8	12,7	14,0	13,8	14,6	14,0	15,3	15,0	0,4
державна організація (установа, заклад)	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	0,1
інші організаційно-правові форми	22,6	23,6	25,3	15,9	15,7	15,2	15,6	15,3	-0,4
Питома вага штатних найманих працівників с.-г. підприємств у економіці країни, %	5,5	5,3	5,4	5,0	5,1	5,2	5,2	5,3	0,2
Питома вага зайнятого населення в с/г, л/г, р/г у економіці країни, %	15,4	16,8	17,2	17,5	17,1	17,5	17,6	17,7	0,6

¹ Тут і далі в таблиці підприємства, установи, організації з кількістю працівників 10 і більше осіб.² Розраховано в 2017 р.

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Протягом останніх років чисельність найманих працівників у суспільному секторі сільського господарства стабілізувалась і на кінець 2017 р. становила 491,4 тис. осіб, з них штатними працівниками є 405 тис. осіб, а решта – позаштатні працівники (за договорами та за сумісництвом). Найбільше штатних працівників працює в ТОВ і ПП, відповідно, 53-55 % та 14-15 %. Простежується тенденція до збільшення працівників у ФГ, зокрема постійних працівників до 48 тис. осіб. У загальному підрахунку кількість працівників середньо- й великотоварних підприємств, членів і працівників ФГ, що є платниками ЄСВ, у 2014-2017 рр. становила близько 600 тис. осіб.

У загальній сукупності штатних працівників України в сільськогосподарських підприємствах протягом досліджуваного періоду працює лише 5-5,5 % (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 % [182-189]). А серед зайнятого населення країни в сільських видах господарської діяльності (сільське, лісове й рибне господарства) зосереджено до 18 %. Це пояснюється тим, що багато безробітного сільського й частково міського населення, які втратили роботу або мають невеликі доходи, займаються обробіткою городів, садів і утримують худобу для забезпечення своєї родини продуктами харчування та реалізації або обміну їх надлишків.

Інформацію про відносні й абсолютні показники зайнятості населення та найманих працівників у аграрному секторі економіки в розрізі областей наведено на рис. 3.2.

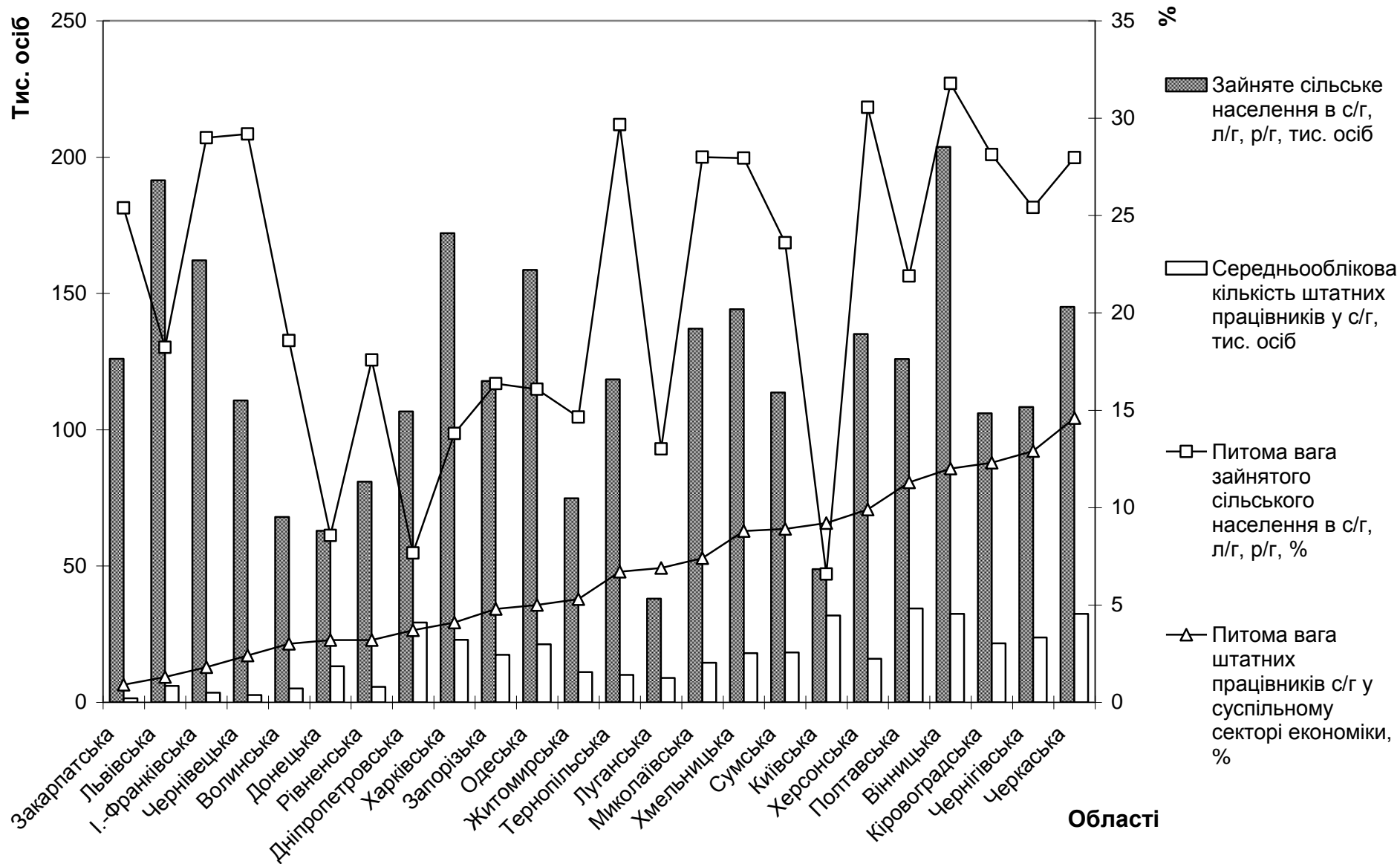


Рис. 3.2. Зайнятість населення й кількість найманих працівників у сільському господарстві в областях України в 2017 р. Побудовано й розраховано за даними Держстату України.

Менші показники питомої ваги штатних працівників сільського господарства в суспільному секторі економіки області порівняно з республіканським значенням (0,9-5 %) зафіксовано в: Закарпатській, Львівській, І.-Франківській, Чернівецькій, Волинській, Донецькій, Рівненській, Дніпропетровській, Харківській, Запорізькій і Одеській областях. Показник 5,1-10 % – Житомирська, Тернопільська, Луганська, Миколаївська, Хмельницька, Сумська, Київська, Херсонська області. У решті областей (Полтавська, Вінницька, Кіровоградська, Чернігівська, Черкаська) спостерігається вагомий внесок розвитку сільського господарства в забезпеченні офіційної зайнятості населення (показник – 11,3-14,6 %).

Якщо раніше в 50-80-тих роках ХІХ 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 на селі вдалося уникнути. Нині альтернативних робочих місць на селі 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, 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 на селі, 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: спостерігається природне зменшення сільського населення, селян працездатного віку, погіршується їх культурно-освітня характеристика, стан обслуговування в закладах соціально-побутової й комунальної сфери.

Нині дуже важливим є удосконалення 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 ці дані більшою мірою слугують базою при обґрунтуванні проектів державних цільових, регіональних і місцевих програм соціально-економічного й культурного розвитку, формуванні відповідних заходів, призначення відповідальних виконавців, їх фінансового забезпечення тощо.

У методиці статистичного обліку зайнятості населення країни варто 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 [252-253].

В економічній літературі зустрічається вживання таких термінів “продуктивна зайнятість”, “ефективна зайнятість”, “раціональна зайнятість”. Так, Л.В. Транченко у своїй монографії зазначає: продуктивна зайнятість означає зайнятість по створенню корисних благ і послуг як для суспільства, так і самого працівника. Ефективна зайнятість – це зайнятість у найбільш технічно оснащених, рентабельних виробництвах із передовою організацією праці, високою продуктивністю та якістю продукції. Вона припускає наявність працівників та управлінської команди (менеджерів), що володіють високим професіоналізмом і націлених на ефективну роботу. Раціональна зайнятість передбачає оптимальний розподіл зайнятих за галузями виробництва та регіонами країни з метою випуску продукції й здійснення послуг, що користуються попитом [254, с. 23-24].

Концептуально виділяють повну, ефективну й раціональну види зайнятості. Повна зайнятість означає створення матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних умов, які б забезпечили можливість працевлаштування працездатного населення. Це означає, що кожен, хто хоче й може працювати, має бути забезпечений роботою; не повинні пустувати сільськогосподарські угіддя, простоювати обладнання й машини й т.п.

Ефективна зайнятість забезпечує баланс між попитом і пропозицією робочої сили, відповідність наявної кількості робочих місць професійно-кваліфікаційній робочій силі. Дана зайнятість зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної й важкої праці, розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці й видами діяльності, який дає змогу в кожний момент одержувати найбільший приріст матеріальних і духовних благ і передбачає ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого. Поєднання повної та ефективної зайнятості формує раціональну зайнятість. Вона має місце в суспільстві з урахуванням доцільного перерозподілу працівників між галузями та регіонами [255, с. 148-149].

Ми приєднуємося до думки А.М. Колота, що зайнятість населення – це найважливіший результат функціонування ринку праці внаслідок взаємодії попиту й пропозиції, ціноутворення та конкуренції, коли потреба частини економічно активного населення в робочих місцях є задоволеною. Значення зайнятості виходить далеко за межі ринку праці, вона є фундаментом економічного зростання країни, вирішальним фактором створення ВВП, матеріального й духовного добробуту людей, провідною сферою реалізації їх життєвих інтересів, основним засобом задоволення різноманітних потреб.

Забезпечення продуктивної зайнятості населення є найвищим пріоритетом СТВ та їх регулювання. Вона характеризується високою інтенсивністю використання факторів виробництва, максимізацією новостворюваних результатів, що мають суспільну корисність. Продуктивна зайнятість означає не просто забезпеченість тих, хто бажає працювати,

робочими місцями, але й продуктивність їх використання, створення суспільно корисних матеріальних і духовних благ.

Учений підтверджує концепцію раціональної зайнятості, яка передбачає забезпечення всіх, хто бажає працювати, економічно та соціально доцільними робочими місцями відповідно до раціональної структури зайнятості та збалансованої структури суспільних потреб, що забезпечує якісне використання та всебічний розвиток людських ресурсів. Раціональна зайнятість існує в суспільстві, коли враховуються доцільність перерозподілу та використання людських ресурсів, їх статево-вікова та освітня структура [32, с. 221-223].

Л.Л. Кустова й інші вчені подають визначення трудової зайнятості населення як фізична й розумова діяльність громадян працездатного віку, а також тих, хто старший чи молодший цього віку, що здійснюється на користь суспільства й приносить дохід у вигляді заробітної плати або в іншій формі, передбаченій чинним законодавством. Продуктивна ж зайнятість – це перевищення економічних вигід, отриманих у результаті цієї зайнятості порівняно з витратами на організацію цієї роботи [34, с. 36-37].

Останнім часом серед працівників наукової сфери, зокрема економістів-трудовиків, поширена думка, що потрібно прагнути забезпечення продуктивної зайнятості населення як одного з напрямів зменшення соціальної напруги в суспільстві. З цього приводу про сільське населення Д.П. Доманчук і ін. [84] зазначають, що продуктивна зайнятість сільського населення передбачає забезпечення такого рівня зайнятості селян, який би відповідав умовам граничної продуктивності споживання трудових ресурсів та підвищення продуктивності використання трудових ресурсів аграрними організаціями. Досягнення такої зайнятості можливе з розвитком підприємництва, ФГ.

У даному випадку вчені підходять до розуміння продуктивної зайнятості переважно з позицій отримання ефекту для роботодавця, а потім вже працівника у вигляді абсолютних і відносних, натуральних і вартісних показників виробництва продукції й отриманих доходів. У теоретико-

методичному визначенні цього виду зайнятості потрібно врахувати суспільні інтереси інших суб'єктів СТВ – держави, громади, світового співтовариства.

Щодо зайнятості в сільському господарстві, то тут є ряд вагомих особливостей: мала мобільність працівників; велика втомлюваність, зокрема внаслідок ведення ОСГ; сімейні традиції праці на землі; втрата в молоді інтересу проживання в сільській місцевості та ін.

Так, учений-аграрник В.С. Дієсперов відстоює позицію забезпечення повної та ефективної зайнятості, яка за визначенням майже не відрізняється від раціональної зайнятості. Він зазначає, що одним зі статутних завдань ООН є сприяння повній зайнятості – це стан, при якому роботою забезпечені всі, хто її потребує й бажає працювати. Для цього необхідна збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили. Вважається ефективною зайнятість з економічного боку, якщо вона забезпечує раціональне використання людського ресурсу, та із соціального боку, якщо відповідає інтересам і потребам людей.

У сільськогосподарських підприємствах нині працівники здебільшого погоджуються на неповну зайнятість, не ставлячи особливих вимог щодо умов роботи. Така поведінка учасників виробництва зумовлюється обставинами сільського співжиття, неможливістю для багатьох знайти іншу роботу та одночасною зайнятістю селян в ОСГ.

Ситуація із занятістю селян впливає на формування трудового потенціалу сільськогосподарського виробництва, який ще дуже великий. Ця обставина, з одного боку, є умовою його розвитку, а з іншого – спричиняє складні проблеми, пов'язані з продуктивністю праці та зайнятістю. Протягом десятиріч відбувався відтік робочої сили із села, який компенсувався зростанням продуктивності праці. Останніми роками частка сільського населення стабілізувалася внаслідок безробіття в містах та низького рівня життя населення [256, с. 287-293].

*Ураховуючи погляди вчених, сучасний стан аграрної економіки та розвитку сільських територій, актуальність поліпшення сфери зайнятості на селі та в сільському господарстві, доповнимо понятійний апарат економіки праці й охарактеризуємо наступне поняття. **Раціональна зайнятість***

населення в сільському господарстві – це трудова діяльність громадян (переважно сільського населення) з метою одержання доходів, яка необхідна для виробництва оптимальної структури й обсягу валової сільськогосподарської продукції, забезпечення заселеності сільських територій і соціально-економічного розвитку населених пунктів країни.

Даний різновид зайнятості направлений на забезпечення продовольчої безпеки країни, тобто раціональних норм споживання агропродовольчої продукції її населенням, збереження й збільшення кількості робочих місць у сільському господарстві й на селі, збільшення доходів і купівельної спроможності громадян. У свою чергу, це забезпечить відповідні податкові надходження в місцеві бюджети сільських громад і фінансування соціальних програм розвитку сільських територій.

Останнім часом загострились проблеми використання трудових ресурсів на селі внаслідок невдалих економічних реформ. Це призвело до 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 суспільного сектора аграрної економіки. Це призвело до звільнення найбільш працездатних, досвідчених і перспективних працівників із сільськогосподарських підприємств, що негативно позначається на соціально-економічному розвитку сільських територій і продовольчій безпеці країни. Українське село втратило свою привабливість для проживання, роботи й розвитку особистості тощо.

Підвищення якості трудового життя аграріїв, 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 якості трудового життя сільськогосподарських працівників. Від мотивації праці залежить підвищення трудової активності працівників і показники

господарської діяльності сільськогосподарських підприємств [257-258], про що піде мова у наступному підрозділі.

3.4. Економічний аналіз організації та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах

Організація праці забезпечує раціональне використання робочої сили й уключає відповідну розстановку людей у процесі виробництва, поділ і кооперацію праці, методи її нормування й стимулювання, організацію робочих місць, їх обслуговування, формування безпечних умов праці. 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 господарюючих суб'єктів, оскільки раціонально та ефективно організований процес праці є вагомим чинником зростання продуктивності праці та зниження витрат виробництва продукції.

При організації виробництва вирішуються всі питання щодо використання обладнання, спеціалізації та комбінування виробничих процесів, організації роботи основних та допоміжних служб підприємства, забезпечення виробництва сировиною, енергією, транспортом. Разом із тим, ефективність використання засобів, предметів праці, ритмічність випуску продукції та питання раціонального використання робочої сили залежать від стану організації праці.

Організація праці в підприємстві охоплює такі основні напрями:

– поділ і кооперацію праці, що передбачають науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;

- створення безпечних та сприятливих умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних і психологічних навантажень, формування системи охорони й безпеки праці;
- оптимізацію режимів праці та відпочинку протягом зміни, тижня, місяця, року;
- організацію та обслуговування робочих місць, які сприяють раціональному використанню робочого часу;
- нормування праці, що передбачає визначення обґрунтованих норм затрат праці на виробництво продукції й надання послуг як основу для організації праці й ефективності виробництва продукції;
- організацію підбору персоналу та його розвиток (перекваліфікація, підвищення кваліфікації, планування кар'єри);
- планування й облік праці, зміцнення дисципліни праці [259].

Про рівень організації праці в суспільному секторі аграрної економіки можна судити по даних про рух персоналу (табл. 3.12).

Через сезонність та спеціалізацію більшості сільськогосподарських підприємств на виробництві рослинницької продукції спостерігаються найбільші показники вибуття, прийняття та плинності кадрів у розрізі галузей економіки України. *Протягом 2010-2017 рр. простежується тенденція до зменшення кількості найманих працівників сільськогосподарських підприємств. Так, станом на кінець року їх зменшилося: з 526,4 тис. осіб у 2010 р. до 363,6 тис. осіб у 2017 р. Лише за останні 4 роки їх чисельність зменшилась на 9,3 %. У зв'язку із сезонністю виробництва сільськогосподарської продукції підприємства все ширше використовують таку форму виконання робіт працівниками, як робота за цивільно-правовими угодами. Кількість таких працівників за 2014-2017 рр. змінювалася незначно.*

Таблиця 3.12

Склад і рух персоналу в сільськогосподарських підприємствах

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Облікова кількість штатних працівників у с/г на кінець року, тис. осіб¹	526,4	504,8	504,1	429,9	401,1	376,7	368,4	363,6	-37,5
У % до середньооблікової кількості штатних працівників	92,7	94,4	91,5	89,0	87,6	90,3	89,9	89,8	2,2
Середня кількість працівників с.-г. підприємств позаоблікового складу, тис. осіб:									
працювали за цивільно-правовими договорами	17,0	24,5	25,7	22,6	20,1	22,7	25,0	20,1	0,0
зовнішні сумісники	10,7	13,3	11,2	9,4	9,4	10,0	10,9	10,0	0,6
Рух працівників у с/г, тис. осіб:									
прийнято	287,0	307,0	306,0	264,0	229,0	208,0	202,0	221,0	-8,0
вибуло	334,0	331,0	344,0	287,0	255,8	219,5	212,0	233,6	-22,2
У % до середньооблікової кількості штатних працівників у с/г:									
прийнято (коефіцієнт прийняття)	48,3	54,7	53,1	52,3	50,0	49,9	49,3	54,5	4,5
вибуло (коефіцієнт вибуття)	56,2	59,0	59,7	56,9	55,8	52,6	51,6	57,6	1,8
Вибуло працівників у с/г із причин, тис. осіб:									
скорочення штатів	8,3	12,6	7,6	7,1	3,8	4,0	2,5	4,0	0,2
плинності кадрів	320,5	314,8	331,4	274,8	248,4	209,7	203,1	217,8	-30,6
У % до середньооблікової кількості штатних працівників у с/г плинність кадрів	56,4	58,8	60,2	56,9	54,2	50,3	49,5	53,7	-0,5
Рівень вимушеної неповної зайнятості в с.-г. підприємствах, %:									
знаходились у відпустках без збереження зарплати (на період припинення виконання робіт)	3,0	1,5	1,1	0,6	0,5	0,5	2,7	1,1	0,6
переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	15,4	9,3	6,1	5,2	4,0	3,5	3,2	2,7	-1,3

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

Складено за даними Держстату України.

У зв'язку з тим, що в суспільному секторі аграрної економіки в останнє десятиріччя сконцентрувалося більше 60 % виробництва рослинницької сільськогосподарської продукції в Україні, то це позначається на нерівномірному використанні праці персоналу протягом року. *Роботодавці застосовують відправлення працівників у відпустки за власний рахунок (у 2016 р. – 11,2 тис. осіб) та переведення на скорочений робочий день і/або тиждень (у 2016 р. – 13,1 тис. осіб)* [169].

Унаслідок цього та через малий рівень оплати праці в сільськогосподарських підприємствах спостерігається велика плінність кадрів. Більша половина персоналу щороку звільняється й натомість дещо менше приймається на роботу. У цілому по економіці України в 2014-2017 рр. ці показники становлять, відповідно, 29-32 % – вибуття та 23-31 % – прийняття працівників [169]. 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 сільськогосподарських підприємствах налічується щороку все менше й менше. Такі факти свідчать, що ***в підприємствах потрібно ретельніше підходити до організації праці, зокрема в напрямі диверсифікації виробництва продукції шляхом поєднання рослинницьких і тваринницьких, переробних підрозділів, планування раціонального використання фонду робочого часу працівників у часі й просторі.*** Це дозволить уникнути втрату в розрахунку на 1 штатного працівника в середньому за рік 1-2 місяці невикористаного робочого часу персоналу, який знаходиться у відпустках без збереження заробітної плати на період припинення виконання робіт або переведений на неповний робочий день і/або тиждень.

У сільськогосподарських підприємствах України простежується зменшення загального фонду робочого часу персоналу (табл. 3.13), на що вплинуло постійне скорочення штатів працівників.

Таблиця 3.13

Фонд робочого часу найманих працівників сільськогосподарських підприємств

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Фонд робочого часу в с.-г. підприємствах, млн люд.-год ¹	1148,0	1088,0	1115,0	983,0	886,0	814,1	821,2	801,1	-84,9
Використання фонду робочого часу в с.-г. підприємствах, %	88,6	90,4	90,6	91,2	91,1	91,6	91,4	90,9	-0,2
Використання фонду робочого часу в середньому на 1 штатного працівника в с/г, год.:									
фонд робочого часу	1930	1939	1936	1946	1933	1952	2003	1978	45
відпрацьовано	1711	1752	1755	1773	1762	1787	1831	1798	36
невідпрацьовано – усього	219	187	181	173	171	165	172	180	9
У т.ч.									
щорічні відпустки (основні та додаткові)	126	118	119	116	120	114	x
тимчасова непрацездатність	39	34	32	32	29	31	x
відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін	10	8	10	9	9	9	x
відпустки без збереження заробітної плати	4	2	3	1	1	2	3	2	1
переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	37	22	14	13	10	6	7	7	-3
Кількість штатних працівників с.-г. підприємств, які скористалися щорічними відпустками, тис. осіб	476,7	438,2	455,5	395,2	369,2	325,1	x
У % до середньооблікової кількості штатних працівників	80,1	78,1	79,1	78,3	80,6	77,9	x
Кількість штатних працівників с.-г. підприємств, які були відсутні на роботі через тимчасову непрацездатність, тис. осіб	237,7	197,2	179,4	161,3	134,9	125,1	x
Середня тривалість відсутності 1 працівника через тимчасову непрацездатність, год.	99	97	101	101	100	105	x

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

Складено за даними Держстату України.

На високому рівні знаходиться показник використання фонду робочого часу – більше 90 %. У середньому 1 штатний працівник у 2017 р. відпрацював 1798 люд.-год. *Проте зменшуються кількість працівників (близько 80 % від їх загальної чисельності), які скористалися щорічною відпусткою, а також її тривалість, що зумовлює більшу втомлюваність працівників і зменшення їх продуктивності праці.* У цілому по країні питома вага працівників, які скористалися щорічними відпустками, у 2014-2015 рр. становить 91 %.

Близько третини-чверті працівників сільськогосподарських підприємств у останні роки була відсутня на роботі у зв'язку з хворобами, оскільки належним чином не відновлювали працездатність, порушивши раціональний річний режим праці й відпочинку. А враховуючи, що штатний сільськогосподарський працівник додатково працює в своєму домашньому господарстві, не дотримується ще й добовий і тижневий режими праці й відпочинку.

Як наслідок, у аграрному секторі економіки при постійному зменшенні кількості найманих працівників збільшилася кількість нещасних випадків і кількість загиблих від травматизму на виробництві (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Травматизм на виробництві в сільськогосподарських підприємствах

Показник ¹	Р і к				2017 / 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	
Нещасні випадки на виробництві в с/г, од.	299	383	352	325	26
Кількість загиблих від травматизму на виробництві в с/г, осіб	35	71	78	80	45
Кількість загиблих від травматизму на виробництві в с/г на 100 тис. працюючих, осіб	7,6	17,0	19,0	19,7	12,1
Кількість потерпілих від нещасних випадків, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, та зі смертельним наслідком у с/г, осіб	310	391	365	331	21
Кількість днів непрацездатності в с/г	14533	15117	13845	15115	582
Кількість днів непрацездатності в розрахунку на 1 потерпілого в с/г	46,9	38,7	37,9	45,7	-1,2
Кількість потерпілих, яким установлено інвалідність, у с/г, осіб	41	32	27	32	-9

¹ Підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб. До с/г приєднано м/г. Складено за даними Держстату України.

Слід зазначити про *тенденцію збільшення кількості загиблих від травматизму в сільськогосподарських підприємствах у розрахунку на 100 тис. працюючих до 20 осіб*, тоді як в Україні цей показник становить за досліджуваний період 9,9-11,2 осіб. Однією з причин такої ситуації є нехтування правилами охорони праці та робота в шкідливих умовах праці, про що свідчать дані наступної таблиці 3.15.

*Помітно збільшується з 2013 р. абсолютний і відносний показники кількості працівників сільськогосподарських підприємств, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці. А в загальній чисельності штатних працівників у 2017 р. їх питома вага становила 12,6 %. Ураховуючи це, більше 50 тис. працівникам встановлено один і більше видів пільг та компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці. Ураховуючи вищезазначену ситуацію щодо умов і охорони праці в сільськогосподарських підприємствах, **потрібно удосконалити режими праці й відпочинку, забезпечити відповідним працівникам збільшення доплат за шкідливі умови роботи, удосконалити організацію оплати праці тощо.***

У сільському господарстві спостерігається 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 [151]. Не задовольняється також попит сільських мешканців і на непродовольчі товари: господарські товари та товари культурно-побутового призначення, одяг, взуття. Це призвело до бурхливого розвитку в останні роки магазинів “секонд хенд”.

Таблиця 3.15

Праця на роботах зі шкідливими умовами праці в сільськогосподарських підприємствах

Показник ¹	Р і к				2017/ 2015, ±
	2011	2013	2015	2017	
Кількість працівників с.-г. підприємств, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, тис. осіб	42,5	37,0	39,4	42,5	3,1
У % до облікової кількості штатних працівників	8,7	8,7	11,2	12,6	1,4
Кількість с.-г. підприємств, на яких працівники працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, од.	1925	1794	1827	1857	30
У % до обстежених підприємств	30,9	31,5	37,7	38,2	0,5
Облікова кількість працівників служб охорони праці с.-г. підприємств на кінець року, тис. осіб	4,6	5,2	4,6	4,7	0,1
У розрахунку на 1 с.-г. підприємство	0,7	0,9	1,0	1,4	0,4
Кількість працівників с.-г. підприємств, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці, тис. осіб	53,4	46,1	48,6	50,3	1,7
У % до облікової кількості штатних працівників	10,9	10,8	13,8	14,9	1,1
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	7,5	7,4	7,1	8,8	1,7
передбачені колективним договором	3,1	2,8	2,8	1,9	-0,9
доплати за умови праці	3,9	4,6	5,8	8,0	2,2

¹ Підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб. У статистичній звітності до с/г приєднано м/г.

Складено за даними Держстату України.

Для України вкрай актуальними є проблеми розвитку аграрних СТВ у напрямі збільшення зайнятості та оплати праці в сільському господарстві, яке виступає головним “роботодавцем” на селі. Для поліпшення розвитку СТВ у галузі необхідно удосконалити мотивацію праці завдяки спонуканню людей до активної трудової діяльності, свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка має ґрунтуватися на зовнішніх і внутрішніх чинниках. *Дієвість зовнішніх факторів більшою мірою зводиться до удосконалення 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 здібностей і навичок, набуття досвіду, умов трудового життя працівника на селі тощо [260].*

Розглянемо стан і механізм регулювання оплати праці в суспільному секторі аграрної економіки України, що є надзвичайно важливим питанням. У галузі спостерігається дуже низький рівень середньої заробітної плати порівняно з іншими секторами економіки (табл. 3.16), 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.

Позитивною є тенденція співвідношення заробітної плати в сільському господарстві до прожиткового мінімуму, до середньої зарплати в країні (з 73,9 % у 2010 р. до 81,1 % у 2017 р.), а також і до мінімальної заробітної плати, крім 2017 р. Проте значно більший розмір заробітної плати спостерігається в інших видах економічної діяльності: промисловість, будівництво, транспорт тощо, крім охорони здоров’я.

Купівельну спроможність заробітної плати можна охарактеризувати наступним чином. У 2017 р. сільськогосподарський працівник міг придбати за оплату праці свого 1 робочого дня 262 грн (5761 грн / 22 роб. дні) лише 2,5 кг яловичини, або 2,6 кг свинини, або 5,2 курятини, або 17,5 кг молока, або 17,5 кг плодів, або 4 кг риби, або 43,7 кг картоплі.

Таблиця 3.16

Рівень середньомісячної заробітної плати в галузях економіки

Показник	Р і к								2017/ 2014, %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Мінімальна заробітна плата, грн	922	1004	1134	1218	1218	1378	1600	3200	262,7
Прожитковий мінімум на 1 особу в розрахунку на місяць, грн	875	953	1095	1176	1176	1330	1544	1700	144,6
Середня заробітна плата в Україні, грн¹	2239	2633	3026	3265	3480	4195	5183	7104	204,1
У т.ч. по галузях:									
промисловість	2570	3107	3478	3763	3988	4789	5902	7631	191,4
будівництво	1758	2270	2516	2702	2860	3551	4731	6251	218,6
транспорт і зв'язок	2658	3072	3412	3589	3768	4653	5810	7688	204,0
фінансова діяльність	4638	5377	6012	6275	7020	8603	10227	12865	183,3
державне управління	2722	3036	3415	3702	3817	4381	5953	9372	245,5
освіта	1905	2079	2530	2700	2745	3132	3769	5857	213,4
наукова діяльність	2874	3270	3709	4024	4268	4972	6119	8212	192,4
охорона здоров'я й соціальна допомога	1628	1774	2202	2367	2441	2829	3400	4977	203,9
культура й спорт	1928	2358	2886	3286	3626	4134	4844	6608	182,2
сільське господарство	1430	1791	2026	2270	2476	3140	3916	5761	232,7
У % до середньої заробітної плати	63,9	68,0	67,0	69,5	71,1	74,9	75,6	81,1	+10,0 в.п.
У % до мінімальної заробітної плати	155,1	178,4	178,7	186,4	203,3	227,9	244,8	180,0	-23,3 в.п.
У % до прожиткового мінімуму на 1 особу	163,4	187,9	185,0	193,0	210,5	236,1	253,6	338,9	+128,4 в.п.

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

Тоді як більше століття тому назад, за результатами досліджень ученого О.М. Шпичака [261], 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 сьогоденського рівня та значно менше проти того, що міг купити такий працівник у 1901-1910 рр.

На початку ХХ ст. заробітна плата сільськогосподарських працівників була досить диференційована: кінним робочим, пішим робочим, робітницям, а також по видах 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 сінокоосу й найнижча – у період весняних посівів. Це співвідношення, відповідно, становило 1:0,9:0,7.

Якщо порівнювати рівень заробітної плати в країні (293 дол. США) з іншими країнами світу (дані за 2014 р.), які мають подібну економічну історію (колишні республіки СРСР), то менший розмір зарплати спостерігався лише в Таджикистані (166 дол. США) і Киргизстані (232). Подібний до нашого рівня – у Молдові (300), проте більший розмір середньої зарплати був у Вірменії (412), Азербайджані (566), Білорусі (594), Казахстані (672), Російській Федерації (859 дол. США) [169].

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 зарплата 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 зарплати сімейне навантаження не враховується.

У наших реаліях особливо важливо усунути надмірну диференціацію зарплати. Необхідно обмежити необґрунтовано високу оплату, яка досягнута не завдяки кращій роботі, росту продуктивності праці, а внаслідок переваг галузі, монопольного становища, кращої вихідної позиції, нерозвинутості ринкової інфраструктури, розбалансованості економічного механізму в державі. Таким чином долатиметься принижене становище сільськогосподарської праці [256, с. 347-352].

Проаналізуємо структуру фонду оплати праці сільськогосподарських підприємств за даними таблиці 3.17.

У структурі фонду оплати праці сільськогосподарських підприємств України за досліджуваний період простежується позитивна тенденція до збільшення питомої ваги додаткової оплати праці: з 15 % до 18 %, а також заохочувальних і компенсаційних виплат: з 1,3 % до 2,8 %. Загальноприйнятою вважається оптимальна структура заробітної плати, коли до 70 % припадає на основну заробітну плату, а решта – додаткову зарплата та заохочувальні й компенсаційні виплати.

За матеріалами вибіркового обстеження за 2012 р. і 2016 р., яке проводиться 1 раз у 4 роки, і відповідно сформованих статистичних збірників “Заробітна плата за професійними групами” [170], у сільськогосподарських підприємствах все більшою мірою застосовують переважно почасову форму оплати праці (табл. 3.18).

Таблиця 3.17

Фонд оплати праці найманих працівників сільськогосподарських підприємств

Показник ¹	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Фонд оплати праці с.-г. підприємств, млн грн	10207	12123	13975	13754	13620	15715	19279	28030	14410
У т.ч., %:									
фонд основної заробітної плати с.-г. підприємств	83,7	83,7	83,8	83,6	83,3	79,2	78,9	79,2	-4,1
заохочувальні та компенсаційні виплати	1,3	1,6	1,3	1,0	1,3	2,0	2,5	2,8	1,5
фонд додаткової оплати праці с.-г. підприємств	15,0	14,7	15,0	15,4	15,4	18,8	18,6	18,0	2,6
Фонд додаткової оплати праці с.-г. підприємств, млн грн	1528	1780	2090	2121	2103	2957	3581	5045	2942
У т.ч., %:									
надбавки і доплати до тарифних ставок та посадових окладів	23,0	21,7	20,0	19,7	19,1	16,3	20,5	4,1	-15,0
премії за виробничі результати	29,9	33,1	33,9	36,3	35,1	37,3	39,4	7,3	-27,8
Заохочувальні та компенсаційні виплати, млн грн	134	196	174	139	171	317	479	785	614
У т.ч., %:									
матеріальна допомога	36,4	24,1	31,9	30,8	21,3	13,9	10,0	0,2	-21,2
соціальні пільги індивідуального характеру	11,8	9,8	11,0	10,4	8,5	6,7	5,9	0,1	-8,4

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

Складено за даними Держстату України.

Таблиця 3.18

Застосування систем оплати праці в сільськогосподарських підприємствах

Показник ¹	Р і к		2016 / 2012, ±
	2012	2016	
Питома вага працівників підприємств с/г, на яких для більшості працівників застосовувалась: почасова форма оплати праці, %	54,6	68,0	13,4
відрядна форма оплати праці, %	45,4	32,0	-13,4
Заробітна плата штатного працівника підприємств с/г, на яких для більшості працівників застосовувалась: почасова форма оплати праці, грн	2078	4042	1964
відрядна форма оплати праці, грн	2096	4561	2465
Питома вага працівників підприємств с/г, на яких тарифна сітка (схема посадових окладів) застосовувалась, %	82,4	87,8	5,4
Питома вага працівників підприємств с/г, на яких тарифна сітка (схема посадових окладів) не застосовувалась, %	17,6	12,2	-5,4
Заробітна плата штатних працівників на підприємствах с/г, де тарифна сітка (схема посадових окладів) застосовувалась, грн	2100	4136	2036
Заробітна плата штатних працівників на підприємствах с/г, де тарифна сітка (схема посадових окладів) не застосовувалась, грн	1981	4719	2738

¹ Підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб. У статистичній звітності до с/г приєднано л/г, м/г і р/г.

Складено за даними Держстату України.

Однак, середній рівень заробітної плати сільськогосподарських працівників за відрядною формою оплати праці в 2016 р. перевищив на 519 грн заробітну плату працівників-погодинників, або на 12,8 %. Оплата праці майже 88 % працівників провадиться за допомогою тарифної сітки, оскільки вона забезпечує належну диференціацію заробітної праці працівників залежно від складності, важкості, інтенсивності, кваліфікації роботи тощо.

У наступній таблиці подано інформацію про заробітну плату різних категорій працівників сільськогосподарських підприємств.

Позитивним явищем можна відмітити збільшення диференціації заробітної плати працівників сільськогосподарських підприємств, що впливає на мотивацію до підвищення кваліфікації, освоєння більш складнішої роботи та підвищення продуктивності праці тощо. Так, співвідношення мінімальної зарплати працівника сфери торгівлі та послуг до максимальної зарплати

керівників і менеджерів у 2016 р. становить як 1:2,4, тоді як у 2012 р. це відношення становило 1:2,14. У даному випадку буде краще виконуватися стимулююча функція заробітної плати.

Проведемо аналіз рівня оплати праці та кількості найманих працівників у сільськогосподарських підприємствах різних розмірів за даними таблиці 3.20.

Таблиця 3.19

Диференціація заробітної плати сільськогосподарських працівників

Показник ¹	2012 р.	У % до з/п працівника торгівлі	2016 р.	У % до з/п працівника торгівлі
Заробітна плата у розрізі категорій працівників підприємств с/г, грн: керівники, менеджери (управителі)	2695	214,4	5347	238,1
професіонали	2360	187,7	4710	209,7
фахівці	1965	156,3	4139	184,3
технічні службовці	1543	122,8	2861	127,4
працівники сфери торгівлі та послуг	1257	100,0	2246	100,0
кваліфіковані робітники (с.-г. робітники, садівники, землероби, тваринники)	1879	149,5	3326	148,1
кваліфіковані робітники з інструментом	1808	143,8	3922	174,6
робітники з експлуатації технологічного устаткування та машин (оператори, водії)	1994	158,6	4054	180,5
найпростіші професії (прибиральники, вантажники, комірники, вагари)	1283	102,1	2383	106,1

¹ Підприємства з кількістю працівників 10 і більше осіб. У статистичній звітності до с/г приєднано л/г, м/г і р/г.

Складено за даними Держстату України.

Більший рівень оплати праці спостерігається в суб'єктах сільськогосподарської діяльності великого підприємництва (250 і більше осіб працюючих). Однак найбільше працівників зосереджено в суб'єктах середнього (50-249) й малого підприємництва (10-49 осіб) в аграрному секторі економіки.

Оплата праці виступає головним інструментом мотивації праці, що разом із плануванням, організацією й 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.

Таблиця 3.20

Оплата праці найманих працівників
у сільськогосподарських підприємствах різних розмірів

Показник	Р і к					2017/ 2014, %
	2013	2014	2015	2016	2017	
Заробітна плата в підприємствах с/г, л/г і р/г, грн	2147	2327	3083	3816	5278	226,8
Заробітна плата, грн:						
суб'єкти великого підприємництва	2998	3391	4531	5963	8027	236,7
суб'єкти середнього підприємництва	2315	2552	3384	4318	6098	238,9
суб'єкти малого підприємництва	1814	1886	2510	2895	4559	241,7
суб'єкти мікропідприємництва	1481	1476	1591	1922	2169	147,0
Кількість найманих працівників у суб'єктів господарювання с/г, л/г і р/г, тис. осіб – усього	669,9	670,9	581,8	598,2	574,2	85,6
У т.ч., %:						
суб'єкти великого підприємництва	5,8	7,0	8,3	6,4	4,8	-2,2 в.п.
суб'єкти середнього підприємництва	61,3	58,0	59,4	60,0	58,6	+0,6 в.п.
суб'єкти малого підприємництва	20,0	22,7	19,9	20,3	22,0	-0,7 в.п.
суб'єкти мікропідприємництва	12,9	12,3	12,4	13,3	14,6	+2,3 в.п.

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Інструментами державного регулювання оплати праці є:

- 1) установлення мінімальної зарплати та інших соціальних гарантій;
- 2) оподаткування доходів працівників;
- 3) індексація заробітної плати та компенсація її затримки;
- 4) установлення умов і розмірів оплати праці у бюджетній сфері.

Заробітна плата, як і раніше в радянську епоху, залишається основним джерелом доходів населення нашої країни. Оскільки в сільськогосподарських підприємствах зосереджено більшість робочих місць на селі, тому заробітна плата його працівників є важливою умовою підтримки добробуту сільських родин, наповнення дохідної частини місцевих бюджетів.

Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення й гарантування мінімального її рівня. Відповідно до законодавства

мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче за який не може оплачуватися виконана працівником місячна (погодинна) норма праці (обсяг робіт). До неї включаються доплати, надбавки, заохочувальні й компенсаційні виплати. Розмір мінімальної зарплати у 2018 р. становить 3723 грн, а з 01.01.2019 – 4173 грн.

Проблема урегулювання СТВ виникла з розвитком капіталістичного товарного виробництва, коли власники на засоби виробництва й наймані працівники остаточно визначилися як суб'єкти цих відносин. Оскільки їхні інтереси у СТС не збігаються, постало питання про створення механізму їх узгодження та врегулювання конфліктів на основі розвитку соціального партнерства.

Програми уряду щодо соціально-економічного розвитку України передбачають курс переходу до інноваційно-інвестиційної моделі економіки. В ході їх реалізації неможливо залишити поза увагою соціально-трудова проблеми розвитку аграрного сектора економіки, сільських територій, забезпечення сільськогосподарських підприємств висококваліфікованою робочою силою, що здатні конкурувати за якістю виробленої продукції з іншими країнами світу.

Важливим напрямом становлення нової системи СТВ у аграрному секторі економіки є створення й функціонування системи соціального партнерства як ідеології розвитку сільських територій. Необхідно враховувати й ту обставину, що в економічно розвинених країнах світу формування системи соціального партнерства відбувалося протягом століть, і всі її елементи поступово відпрацьовувалися. В Україні ж, враховуючи потреби сучасного етапу соціально-економічного розвитку, така система формується останні 3 десятиліття [260].

У сільському господарстві колективно-регулювання оплати праці відбувається наступним чином. У відповідності до Генеральної угоди на рівні аграрної галузі укладається Галузева угода. Остання така угода укладена на

2014-2016 рр. (зі змінами), але вона є чинною до сьогоднішнього дня [128]. Вона регулює норми СТВ з урахуванням особливостей техніко-технологічних і організаційно-економічних умов виробництва й праці, встановлює міжкваліфікаційні співвідношення в оплаті праці працівників галузі тощо.

У свою чергу, у сільськогосподарських підприємствах укладається колективний договір – нормативний акт на рівні підприємства (організації, установи), у якому закріплюються всі умови, розміри та порядок оплати праці його робітників. Додатком до нього 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 результати 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, яка застосовується в аграрному секторі економіки, має 6 розрядів і диференціація коефіцієнтів заробітної плати становить 1-1,8, тобто різниця 80 %.

Мінімальний гарантований розмір основної заробітної плати робітника І-го розряду з 2017 встановлено на рівні 115 % (довідково: відповідно до Галузевої угоди в системі НААН України цей показник становить 140 %) від прожиткового мінімуму. Отже, у 2019 р. розрахунок мінімальної основної заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах становитиме: $1921 \text{ грн} * 115 \% = 2209 \text{ грн}$. Середньомісячна норма робочого часу в 2019 р. при 40 год. робочому тижні (дані Мінсоцполітики [262]) становить: $1993 \text{ год.} / 12 \text{ міс.} = 166,08 \text{ год.}$ Розрахунок годинної тарифної ставки робітника І-го розряду на найпростішій роботі (на ручних роботах в рослинництві): $2209 / 166,08 = 13,30 \text{ грн}$. Тоді мінімальний гарантований розмір зарплати робітника

III-го розряду основного виробництва (рослинництво) з 01.01.2019: 15,96 грн * 166,08 год. = 2651 грн.

Останній розрахований показник прирівнюється до мінімального розміру посадового окладу техника (фахівця) всіх спеціальностей – 2651 грн. Розрахунок посадових окладів спеціалістів профільних служб сільськогосподарських підприємств по коефіцієнтах схеми посадових окладів виглядатиме наступним чином: головний бухгалтер: 2651 грн * 2,60 = 6893 грн; головні економіст, агроном, зоотехнік, ветлікар, інженер: 2651 грн * 2,20 = 5832 грн; завідувачі інших відділів (менеджери): 2651 грн * 1,90 = 5037 грн; провідні спеціалісти: 2651 грн * 1,73 = 4586 грн; начальник відділу кадрів: 2651 грн * 1,63 = 4321 грн.

Саме такий принцип формування тарифної системи оплати праці продубльовано в колективних договорах більшості сільськогосподарських підприємств України. *Такі дані свідчать про те, 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 (механізатори, 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, потрібно 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 НААН України. Тобто варто експериментувати з підвищенням такого рівня заробітної плати й одночасно проводити відповідний аналіз збільшення продуктивності праці, збільшення прибутків підприємств, тобто досягнення відповідних цілей кожною стороною СТВ. Тоді буде забезпечена належним чином диференціація

заробітної плати та посилення її відтворювальної й стимулюючої функції. Відповідні розрахунки й формування тарифних сіток і схем посадових окладів при нині діючих положеннях Галузевої угоди в сільському господарстві та пропонованих положеннях на 2019 р. наведено в додатку Е.

Недосконалим є процес індексації заробітної плати в Україні. Індексація грошових доходів практикується в усіх розвинених країнах. Вона здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, що обчислюється наростаючим підсумком і перевищив величину порога індексації – 103 %. ***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.

Даний поріг було підвищено в 2015 р. зі 101 % до 103 %, хоча на практиці багато бухгалтерів сільськогосподарських підприємств зазначають, що його варто було б підвищити, наприклад, до 110 %. Крім того, ураховуючи складний механізм розрахунку сум індексації, роботодавці аграрного сектора економіки періодично практикують підвищення основної зарплати, що значно зменшує трудомісткість роботи бухгалтерської служби по нарахуванню оплати праці персоналу.

Оцінюючи дії органів законодавчої й виконавчої влади щодо регулювання оплати праці, можна дійти висновку, що важелі державного впливу на організацію оплати праці протягом останніх років належним чином не спрацювали. Недосконалою залишається практика встановлення мінімальної заробітної плати й прожиткових мінімумів, процедура проведення індексації заробітної плати тощо.

У сільськогосподарських підприємствах до організації оплати праці потрібно підходити більше ретельно й експериментувати: підвищувати тарифні коефіцієнти 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 й соціальної ефективності [263-264].

Здебільшого оплату праці характеризують її часткою в собівартості продукції – такий аналіз найдоступніший, виходячи з даних обліку та звітності. До цього показника необхідно підходити критично. У одних ситуаціях варто орієнтуватися на підвищення питомої ваги оплати праці, у інших – об'єктивно обґрунтованим буде її зменшення. До цього веде НТП із неминучим підвищенням матеріаломісткості продукції.

Раніше частка оплати праці в колгоспах і радгоспах була значно вища. Наприкінці 1980-х років частка оплати праці в собівартості продукції становила на рівні 30 %. Зниження її до нинішнього рівня пояснюється насамперед різким подорожчанням матеріально-технічних засобів та нерациональним їх використанням. Скрутне становище господарств змушує насамперед задовольняти вкрай необхідні технологічні потреби, відсуваючи оплату праці на задній план. У сьогоденних умовах питому вагу оплати праці безперечно треба підвищувати, бо вона вже занадто знизилася [256, с. 419-420].

До 2017 р. частка оплати праці сільськогосподарських працівників зменшилась до 6,1 % (рис. 3.3), тоді як у багатьох Галузевих угодах регулювання аграрних СТВ зазначено, що цей показник має становити не менше 30 %.

Така ситуація пояснюється, по-перше, низьким рівнем оплати працівників у сільському господарстві, по-друге, диспаритетом цін, оскільки товари й послуги, що закупаються сільськогосподарські підприємства дорожчають швидшими темпами порівняно з цінами на сільськогосподарську продукцію.

Крім того, на кінець 2017 р. рахується заборгованість по заробітній платі на суму 10,8 млн грн. У тому числі 7,4 млн грн рахується заборгованість за підприємствами-банкрутами, решта – економічно активними підприємствами, серед яких на державні підприємства припадає 64,9 % боргу по оплаті праці [169].

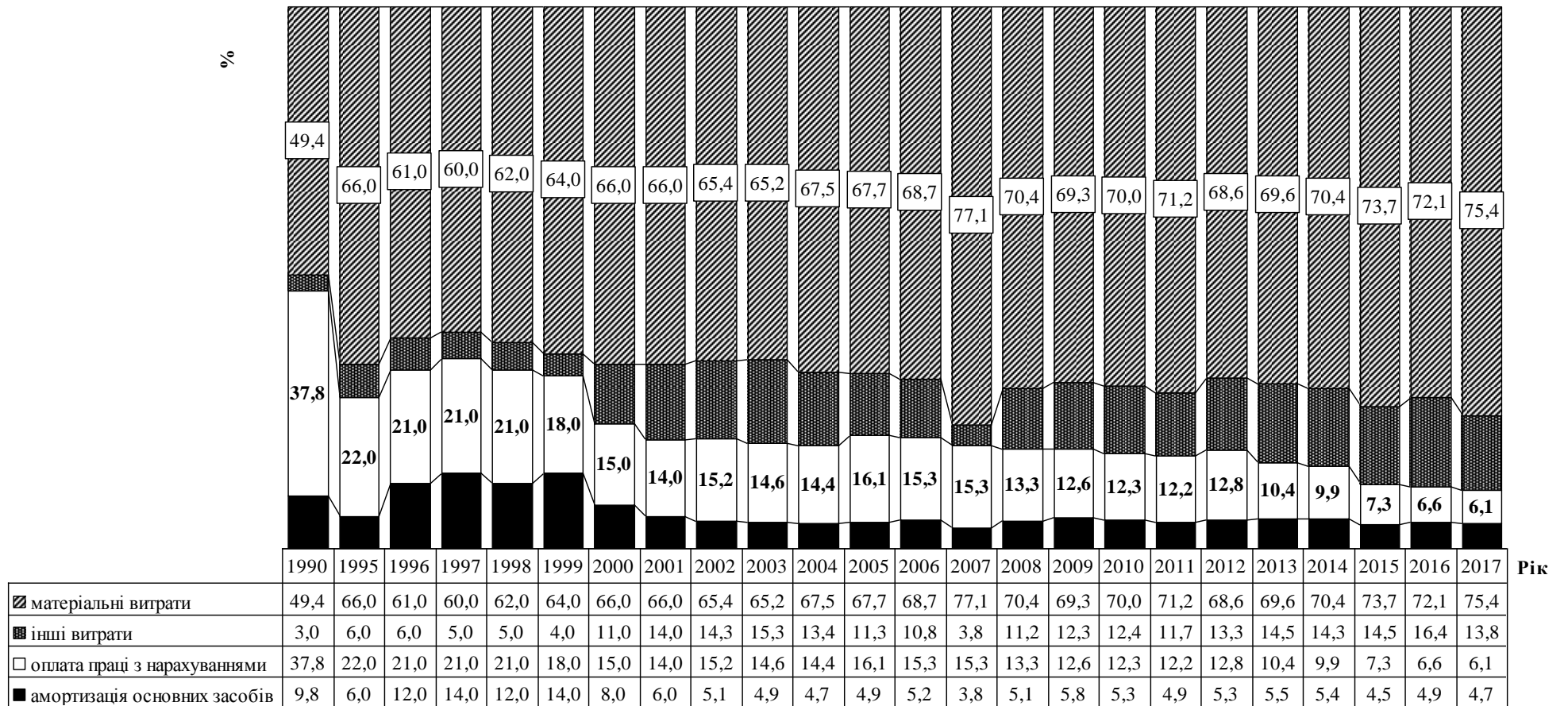


Рис. 3.3. Структура виробничих витрат у сільськогосподарських підприємствах

Побудовано й розраховано за даними Держстату України.

Ми поділяємо думку вченого О.Д. Балана, який дослідив зарубіжний досвід оплати праці й наводить найсуттєвіші складові матеріального стимулювання в розвинених країнах, які мають інтернаціональний характер: 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 поліпшення 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; б) застосування систем оплати праці, що спрямовані на стимулювання продажу продукції; 7) об'єктивна зацікавленість усіх працівників до розширеного відтворення виробництва тощо [265].

У сільськогосподарських підприємствах потрібно активізувати ініціативність працівників до поліпшення результатів виробництва продукції та її збуту за вигідними цінами, а також зацікавити працівників у розширеному відтворенні основних засобів агропромислового виробництва. Це має вплинути на збільшення валового виробництва продукції й фонду оплати праці.

3.5. Аналіз даних моніторингу розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки

Згідно з розробленою методикою проведення моніторингу системи СТВ у аграрному секторі економіки, що детально наведена в попередньому розділі монографії (підрозділ 2.3), сформовано відповідний необхідний набір показників. Це надасть можливість провести оперативний економічний аналіз ефективності розвитку системи СТВ у галузі (таблиці 3.21-3.23).

Таблиця 3.21

Дані показників моніторингу соціального напрямку розвитку системи соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки на державному (галузевому) рівні (блок показників “Сільськогосподарські працівники”)

Критерій, показник	Р і к				Розрахункова бальна оцінка показника по роках		
	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Людський капітал							
Кількість студентів ЗВО за аграрними спеціальностями: харчова промисловість та переробка с.-г. продукції; геодезія та землеустрій; сільське, лісове і рибне господарство та переробка їх продукції; техніка та енергетика аграрного виробництва; ветеринарія, осіб ¹	140867	137212	110627	х	3	3	х
Кількість студентів ЗВО за аграрними спеціальностями: аграрні науки та продовольство; ветеринарія, осіб ²	х	х	17912	18161	х	х	5
Самооцінка стану здоров'я сільським населенням як поганий, %	11,8	11,0	11,6	11,5	5	3	5
Ринок праці							
Навантаження на 1 вакансію у с/г, л/г, р/г, осіб	69	87	59	41	5	3	3
Рівень безробіття сільського населення (за методологією МОП), %	9,5	9,4	9,7	9,9	5	3	3
Мотивація праці							
Відношення середньомісячної заробітної плати в с/г до середньої по країні, %	71,1	74,9	75,6	81,1	5	5	5
Частка оплати праці в собівартості виробництва с.-г. продукції, %	7,1	5,4	5,4	5,0	3	4	3
Соціальний пакет							
Відношення мінімальної заробітної плати в с/г до середньої по країні, %	36,8	34,5	32,4	25,9	3	3	3
Частка додаткової заробітної плати у фонді оплати праці с.-г. підприємств, %	15,4	18,8	18,6	18,0	5	3	3
Якість трудового життя							
Перевищення або зменшення (-) індексу заробітної плати в с/г понад індекс ВВП у с/г, в.п.	-11,8	-19,8	7,5	36,1	3	5	5
Частка сукупних витрат 1 домогосподарства в сільській місцевості на продукти харчування, %	55,2	56,4	53,0	50,6	3	5	5
Разом					38	39	42

¹ Для проведення моніторингу СТВ у аграрному секторі економіки за 2015-2016 рр.

² Для проведення моніторингу СТВ у аграрному секторі економіки за 2017 р.

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Розробка автора.

Загальна сума балів по соціальному напрямку розвитку СТВ у аграрному секторі економіки має тенденцію до збільшення: у 2015 р. становить 38 балів, дещо менша у 2016 р. – 37 балів та 40 балів – у 2017 р. Проте за досліджуваний період система СТВ у аграрному секторі економіки була неефективна, оскільки не досягнуто мінімального значення ефективності по кожному вектору розвитку системи – 41 бал і більше.

До негативних процесів у розвитку СТВ у аграрному секторі економіки можна віднести погіршення таких показників:

1) навантаження на 1 вакансію у сільському, лісовому й рибному господарствах, осіб;

2) рівень безробіття сільського населення (за методологією МОП), %;

3) частка оплати праці в собівартості виробництва сільськогосподарської продукції, %;

4) відношення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві до середньої по країні, %;

5) частка додаткової заробітної плати у фонді оплати праці сільськогосподарських підприємств, %.

Загальна сума балів по економічному напрямку розвитку СТВ у аграрному секторі економіки має тенденцію до зменшення: у 2015 р. становить 46 балів, дещо менша у 2016 р. – 44 балів та 38 балів – у 2017 р. Таким чином, дані блоку показників “Аграрна економіка” свідчать, що в галузі простежуються негативні тенденції по показниках моніторингу СТВ у аграрному секторі економіки.

До негативних процесів у розвитку СТВ у аграрному секторі економіки можна віднести погіршення таких показників:

1) облікова кількість штатних працівників сільськогосподарських підприємств на кінець року, тис. осіб;

2) вибуло працівників, % до середньооблікової кількості штатних працівників сільськогосподарських підприємств;

3) відпрацьовано робочого часу в середньому 1 штатним працівником сільськогосподарських підприємств, год.;

Таблиця 3.22

Дані показників моніторингу економічного напрямку розвитку системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки на державному (галузевому) рівні (**блок показників “Аграрна економіка”**)

Критерій, показник	Р і к				Розрахункова бальна оцінка показника по роках		
	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Кадровий потенціал							
Облікова кількість штатних працівників с.-г. підприємств на кінець року, тис. осіб	401,1	376,7	368,4	363,6	3	3	3
Вибуло працівників, % до середньооблікової кількості штатних працівників с.-г. підприємств	55,8	52,6	51,6	57,6	5	5	3
Організація праці							
Відпрацьовано робочого часу в середньому 1 штатним працівником с.-г. підприємств, год.	1762	1787	1831	1798	5	5	3
Кількість потерпілих від нещасних випадків, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, та зі смертельним наслідком у с/г і м/г, осіб	310	391	365	331	3	5	5
Продуктивність праці							
Виробництво с.-г. продукції на 1 зайнятого в галузі, скореговане на індекс споживчих цін, тис. грн	132,1	179,5	266,9	299,4	5	5	5
Виробництво продукції на 1 штатного працівника в с.-г. підприємствах, скореговане на індекс споживчих цін, тис. грн	366,6	548,1	840,1	929,9	5	5	5
Соціальний капітал							
Реальний ВВП у с/г на 1 особу, тис. грн	7,0	8,9	13,4	14,7	5	5	5
Питома вага суспільного сектора аграрної економіки в с.-г. виробництві, %	56,5	60,2	60,7	60,5	5	5	3
Ефективність с.-г. виробництва							
Рівень рентабельності всієї діяльності с.-г. підприємств, %	9,3	30,4	24,9	18,7	5	3	3
Питома вага прибуткових с.-г. підприємств, %	84,7	88,9	88,3	86,7	5	3	3
Разом					46	44	38

Складено й розраховано за даними Держстату України.
Розробка автора.

4) *питома вага суспільного сектора аграрної економіки в сільськогосподарському виробництві, %;*

5) *рівень рентабельності всієї діяльності сільськогосподарських підприємств, %;*

б) *питома вага прибуткових сільськогосподарських підприємств, %.*

Загальна сума балів по громадсько-політичному напрямку розвитку СТВ у аграрному секторі економіки у 2015 р. становить 38 балів, значно більша у 2016 р. – 44 бали й менша у 2017 р. – 39 балів. Таким чином, дані блоку показників “Сільська громада, держава” свідчать, що в галузі простежуються позитивні тенденції по показниках моніторингу. Проте до негативних процесів можна віднести зміну по таких показниках:

1) *рівень економічної активності сільського населення, %;*

2) *економічно активне сільське населення, яке має вищу освіту, %;*

3) *охоплення облікової кількості штатних працівників с.-г. підприємств колективно-договірним регулювання, %;*

4) *споживання м'яса та м'ясопродуктів, включаючи субпродукти на 1 особу в сільській місцевості на рік, кг;*

5) *споживання молока та молокопродуктів на 1 особу в сільській місцевості на рік, кг;*

б) *природний приріст, зменшення (-) на 1000 осіб сільського населення, осіб.*

Стейкхолдери (профспілки, колективи працівників, громадські організації) мають відповідним чином реагувати на таку ситуація та обґрунтовувати відповідні заходи, їх виконавців і фінансове забезпечення перед своїми контрагентами (роботодавцями, їх спілками та державною і місцевими органами влади) по тих показниках, де простежуються негативні тенденції. Зважаючи на різну динаміку 3 блоків показників, варто зосередитися усім суб'єктам СТВ у аграрному секторі економіки на паритетності позитивних досягнень.

Таблиця 3.23

Дані показників моніторингу громадсько-політичного напрямку розвитку системи соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки на державному (галузевому) рівні (**блок показників “Сільська громада, держава”**)

Критерій, показник	Р і к				Розрахункова бальна оцінка показника по роках		
	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
<i>Трудовий потенціал</i>							
Рівень економічної активності сільського населення, %	61,8	60,8	60,9	60,4	3	5	3
Економічно активне сільське населення, яке має вищу освіту, %	32,1	32,7	33,1	32,8	5	5	3
<i>Колективно-договірне регулювання СТВ</i>							
Охоплення облікової кількості штатних працівників с.-г. підприємств колективно-договірним регулювання, %	78,6	73,0	72,0	69,6	3	3	3
Охоплення облікової кількості штатних працівників с.-г. підприємств, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективно-договірною угодою, %	71,1	63,9	62,4	63,1	3	3	5
<i>Продовольча безпека</i>							
Споживання м'яса та м'ясопродуктів, включаючи субпродукти на 1 особу в сільській місцевості на рік, кг	44,4	40,8	43,2	43,2	3	5	4
Споживання молока та молокопродуктів на 1 особу в сільській місцевості на рік, кг	178,8	176,4	178,8	169,2	3	5	3
<i>Соціальна злагода</i>							
Природний приріст, зменшення (-) на 1000 осіб сільського населення, осіб	-5,9	-6,8	-6,9	-7,4	3	3	3
Кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб	0,0	0,0	0,0	0,0	5	5	5
<i>Відтворення с.-г. виробництва</i>							
Капітальні інвестиції в с/г і м/г, скореговані на індекс споживчих цін, млрд грн	14,7	20,5	44,2	55,8	5	5	5
Валова додана вартість с/г, млрд грн	129,0	167,3	248,8	268,4	5	5	5
Разом					38	44	39

Складено й розраховано за даними Держстату України.
Розробка автора.

Зведемо дані розрахункової бальної оцінки по трьох блоках показників (табл. 3.24) та побудуємо відповідні геометричні фігури, які наочно показують стан розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки за 2015 р., 2016 р. і 2017 р. (рис. 3.4).

Таблиця 3.24

Зведена бальна оцінка моніторингу
соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки

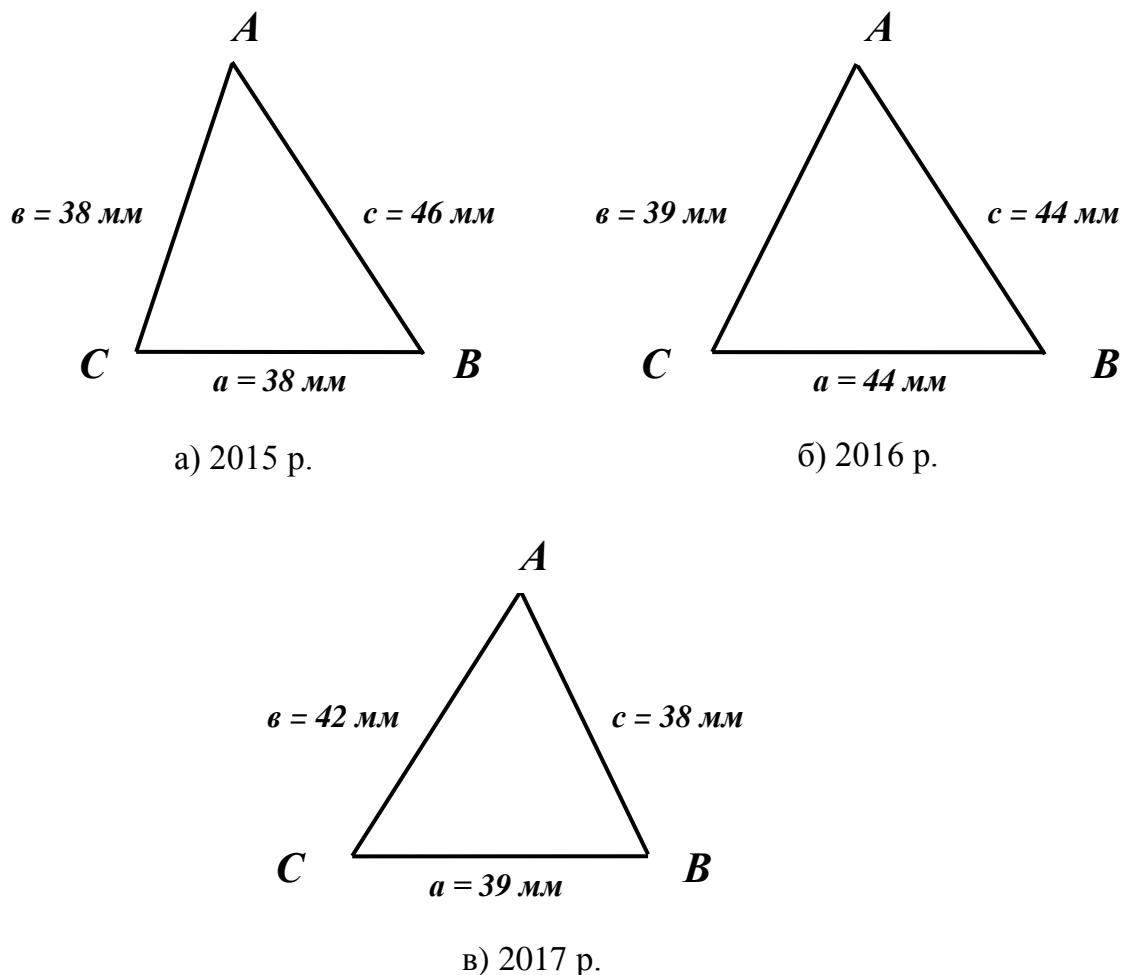
Показник	Р і к			2017 / 2015, \pm
	2015	2016	2017	
Блок показників моніторингу “С.-г. працівники”, см (сторона трикутника β)	3,8	3,9	4,2	0,4
Блок показників моніторингу “Аграрна економіка”, см (ϵ)	4,6	4,4	3,8	-0,8
Блок показників моніторингу “Сільська громада, держава”, см (a)	3,8	4,4	3,9	0,1
Периметр трикутника (P), см	12,2	12,7	11,9	-0,3
Площа трикутника (S), см ²	6,96	7,69	6,77	-0,19
Кути, °:				
β (“С.-г. працівники”)	52,75	52,61	66,10	13,35
γ (“Аграрна економіка”)	74,50	63,69	55,81	-18,69
α (“Сільська громада, держава”)	52,75	63,69	58,10	5,35
Сума відхилень 3-х кутів трикутника від 60 °, °	29,00	14,77	12,19	-16,81
Загальний висновок. Система СТВ у АСЕ:	неефективна	неефективна	неефективна	x

Розробка автора.

Згідно з методичними розробками оцінки стану розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки можна вважати, що вона у 2015-2017 рр. була неефективна. Оскільки в 2015 р. два блоки показників “Сільськогосподарські працівники” і “Сільська громада, держава”, у 2016 р. один блок показників “Сільськогосподарські працівники”; у 2017 р. два блоки показників “Аграрна економіка” і “Сільська громада, держава” не досягли значень 41 бал і більше.

Наочно на рисунку видно, що система СТВ у аграрному секторі економіки розвивається нерівномірно. Так, є прогрес по досягненню кращих результатів блоків показників моніторингу “Сільськогосподарські працівники”

(сторона трикутника b) і по-різному відбувається ситуація по блоках показників “Аграрна економіка” (сторона c трикутника) й “Сільська громада, держава” (сторона a трикутника).



Умовні позначення: AC (b), AB (c), CB (a) – сторони трикутника, що характеризують, відповідно, соціальний, економічний і громадсько-політичний напрями розвитку СТВ у аграрному секторі економіки.

Рис. 3.4. Моніторинг соціально-трудоу відносин у аграрному секторі економіки за допомогою геометричних фігур
Розробка автора.

З метою оперативного проведення комплексної оцінки й аналізу даних моніторингу системи СТВ у аграрному секторі економіки розроблено автоматизовану програму оцінки й аналізу за допомогою офісної програми “Excel” (додаток Ж). У неї можна вносити зміни залежно від соціально-економічної ситуації в країні, аграрному секторі економіки. Тобто сформована

прикладна програма є гнучкою до викликів часу й змін, що відбуваються в аграрній сфері України. Її можна адаптувати для використання на мікрорівні, тоді в конкретному підприємстві стейкхолдери мають визначитися із сукупністю відповідних показників тощо.

Про паритетність досягнення результатів розвитку СТВ у аграрному секторі економіки можна провести за визначеними кутами трикутника. При однаковому рівні всіх трьох напрямів розвитку аграрних СТВ кути становитимуть по 60 ° кожний. Збільшення (зменшення) значення кута означатиме превалювання (ігнорування) соціального, економічного чи громадсько-політичного напрямку розвитку СТВ у галузі.

Очевидна ситуація сучасного розвитку СТС на селі, коли відчувається соціальна напруга через брак робочих місць і низький рівень оплати праці в сільському господарстві, що підтверджується даними економічного аналізу, який поданий у даному розділі роботи, а також даними проведеного моніторингу за 2015-2017 рр. Тому стейкхолдери в процесі урегулювання СТВ у аграрному секторі економіки мають усвідомити, що надалі потрібно забезпечити поліпшення СТС на селі з тим, щоб забезпечити паритетний розвиток системи аграрних СТВ.

Необхідно Мінагрополітики, Мінекономіки й Міносвіти звернути на це увагу й поступово збільшувати державне замовлення на підготовку спеціалістів з вищою аграрною освітою, адже сільське господарство в останні роки займає більше чверті у ВВП країни. Необхідно профспілкам перед роботодавцями поставити питання додаткового фінансування медичного страхування, соціальних корпоративних програм тощо.

Ураховуючи, що на селі сьогодні знаходяться без офіційної роботи більше 1,2 млн осіб і простежуються активні міграційні процеси, то потрібно розвивати внутрішній ринок агропродовольчої продукції для забезпечення раціонального харчування населення країни та забезпечення формальної зайнятості в сільському господарстві. Адже існує великий дефіцит у балансі харчування пересічного українця в м'ясо- й молокопродуктах, плодах тощо.

Потрібно переорієнтувати державну підтримку та створити сприятливі умови для розвитку скотарства, свинарства, рибництва, садівництва, виноградарства та ягідництва, залучення відповідних інвестицій. У свою чергу це забезпечить синергетичний ефект: будуть робочі місця в сільському господарстві, харчовій і переробній промисловостях, збільшаться доходи й купівельна спроможність населення, оптимізується харчовий раціон та поліпшиться стан здоров'я населення, зменшиться навантаження на позабюджетні соціальні фонди, збільшаться надходження в місцеві бюджети й активізується соціально-економічний розвиток сільських територій.

У сільському господарстві потрібно звернути увагу на удосконалення землекористування в сільськогосподарських підприємствах, організації та оплати праці, зокрема оптимізувати її структуру (збільшити частку додаткової заробітної плати до 30-40 % у загальному фонді оплати праці), забезпечити її стимулюючу функцію та зменшити плинність кадрів тощо. Необхідно забезпечити активний соціальний діалог між сторонами СТВ у аграрному секторі економіки й максимальне охоплення працівників підприємств колективно-договірним регулюванням СТВ.

РОЗДІЛ 4

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

4.1. Соціально-трудова аспекти раціонального використання земельних ресурсів у сільському господарстві

Унаслідок аграрної й земельної реформ зменшилася кількість найманих працівників у сільськогосподарських підприємствах, спостерігається тенденція до зменшення й сільського населення в абсолютному й відносному вимірах, збільшується кількість селян – трудових мігрантів, порушено моральний клімат на селі. Осторонь залишається проблема підвищення соціальної ефективності сільськогосподарського виробництва продукції. А проблеми розвитку соціальної сфери села тепер турбують переважно персонал органів управління сільськими територіями, більшою мірою – сільського й селищного, меншою – районного, обласного й державного рівнів. У них практично не функціонує система мотивації трудової активності до підвищення результативності управління тим чи іншим сегментом розвитку села.

Під терміном “ефективність” розуміють результативність або продуктивність певного соціально-економічного процесу, виробництва, господарювання, здатність приносити ефект і т.п.; це оцінка результату діяльності (ефекту) у співвідношенні до ресурсів, що були витрачені при цьому. Ефективність розрізняють економічну, соціальну, екологічну тощо. *Соціальна ефективність характеризується впливом господарської діяльності підприємницьких формувань на рівні підприємства, галузі, країни на стан зайнятості й оплати праці, соціально-побутові умови працівників і їх сімей,*

якість трудового життя тощо. Показниками-індикаторами соціальної ефективності в сільськогосподарських підприємствах можуть слугувати такі: збільшення кількості найманих працівників, стабільність персоналу, рівня заробітної плати, характеристика соціального пакета тощо [252].

Забезпечення ефективності сільськогосподарського виробництва вимагає органічного поєднання та взаємодії робочої сили, основних засобів, предметів праці й землі. На відміну від економічної ефективності соціальна ефективність відноситься до досягнення соціальних цілей підприємства.

Учений В.К. Збарський зазначає, що економіка ефективна тільки тоді, коли є повна збалансованість, пропорційність і оптимальність у господарському організмі, коли є нормальний рівень і нормальна якість життя трудового народу. Економічна ефективність виробництва й економіки забезпечується тільки ідеологією праці. Це – рівень і якість життя трудового народу, який синтезує всі сторони суспільного виробництва й життєдіяльності, економічного й соціального розвитку країни, у відповідності до вимог об'єктивних законів. Тобто це міра задоволення нормальних матеріальних і духовних потреб у співвідношенні з мірою економічності виробництва й економіки, щоб ці потреби задовольнялися найбільш економічними шляхами й способами [271, с. 21-27].

На даний час соціально-трудова проблема розвитку аграрної економіки залишаються не вирішеними, недостатньо звертається уваги на соціальну складову постреформованого розвитку галузі й сільських територій. Унаслідок реформування земельних відносин за останні два десятиліття стрімкими темпами зменшується кількість найманих працівників сільськогосподарських підприємств і сільського населення, збільшується кількість селян-емігрантів, бідність на селі та деградація сільських територій. Таким чином, практично осторонь залишається проблема підвищення соціальної ефективності аграрної економіки, оскільки нинішні сільськогосподарські підприємства ринкового типу все-таки переслідують головну мету – збільшення прибутку.

Сільське господарство як галузь матеріального виробництва має ряд особливостей, що позначаються на його функціонуванні в сучасних умовах ринкової економіки. Земля в сільському господарстві є головним засобом виробництва, тоді як в інших галузях вона є лише просторовим базисом. Характер сільськогосподарської праці визначається значною мірою від форм господарювання й власності того чи іншого сільськогосподарського товаровиробника.

Нині в аграрній економіці сформувалися такі соціально-економічні уклади. Перш за все якісно новий уклад представлений ФГ, старим і в той же час новим укладом є середньо- й великотоварні сільськогосподарські підприємства, які виникли в процесі реорганізації колгоспів і радгоспів, пізніше – КСП. За організаційно-правовими формами вони функціонують як господарські товариства (АТ, ТОВ), приватні підприємства, агрохолдинги, які займаються сільськогосподарським виробництвом на великих земельних площах. На рівень використання праці й трудові відносини в сільському господарстві значний вплив справляє розвиток соціально-економічного укладу, який одержав назву ОСГ. У ході аграрної реформи він має широке розповсюдження, його попередником були особисті підсобні господарства селян, дачні й садово-городні ділянки міських жителів.

Подібні тенденції аграрного й сільського розвитку спостерігаються в Російській Федерації внаслідок проведення земельної реформи та формування багатоукладності аграрної економіки. Учений В.В. Пациорковський зазначає, що в російському селі на кінець 1991 р. взято курс на дольову приватизацію землі (паювання) і реорганізацію 26,9 тис. сільськогосподарських підприємств. Згодом частка в структурі валового виробництва сільськогосподарської продукції новостворених середньо- й великотоварних підприємств ринкового типу (АТ, ТОВ, СВК тощо) почала зменшуватися, натомість у ФГ і особистих підсобних господарствах – збільшуватися.

Відповідним чином відбулася зміна в структурі зайнятості сільського населення Російської Федерації. Значно зменшилася частка працюючих у

велико- й середньотоварних сільськогосподарських підприємствах, натомість збільшилася питома вага зайнятості селян у ФГ і СВК, громадському обслуговуванні, несільськогосподарському бізнесі, самозайнятості у неформальній економіці тощо. За 10 років ефективність використання земельних ресурсів у сільських домогосподарствах стала вищою, ніж у інших формах агробізнесу [272, с. 18-98].

На початку 1990-х років у зв'язку з низькою ефективністю використання сільськогосподарських угідь в Україні земельні відносини визнано як об'єкт реформування. Проаналізуємо стан використання земельних ресурсів в аграрному секторі економіки України. *Загальна земельна площа України становить 60354,9 тис. га, з них площа сільськогосподарських угідь у 2017 р. становила 41489,3 тис. га (68,7 %), а ріллі – 32544,3 тис. га (53,9 %).*

Надзвичайно велике значення показника розораності території суперечить всім екологічним принципам ведення сільськогосподарського виробництва. Цей факт не було враховано під час реформування земельних відносин і безоплатної передачі земель сільськогосподарського призначення (паювання) працівникам і пенсіонерам підприємств галузі в приватну власність. Багато вчених, які займаються проблемами раціонального природокористування й поліпшення екологічного стану, зазначають, що потрібно було б частину гірших за якістю земель ріллі перевести в пасовища, луки, лісові насадження тощо [273].

У товарному виробництві основних видів рослинницької продукції використовується 21,7-23,3 млн га угідь, у тому числі 53,4-55,2 % – у середньо- й великотоварних сільськогосподарських підприємствах (без ФГ), 14,2-15,9 % – ФГ і 30,5-31,7 % – сільських домогосподарствах (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Стан і ефективність використання земельних ресурсів у сільському господарстві України

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014 ¹	2015	2016	2017	
Площа, з якої зібрано врожай зернових і технічних культур, картоплі, овочів, плодів і ягід, тис. га – усього	21696,3	22002,5	22493,0	23274,6	22186,2	21988,2	22670,3	22902,6	716,4
У т.ч.:									
с.-г. підприємства²	11877,1	12139,2	12260,4	12610,5	11851,4	11738,9	12197,8	12240,5	389,1
ФГ	3121,2	3165,4	3197,0	3423,9	3309,6	3368,8	3558,5	3643,5	333,9
сільські домогосподарства	6698	6697,9	7035,6	7240,2	7025,2	6880,5	6914,0	7018,6	-6,6
Питома вага виробництва с.-г. продукції, %:									
с.-г. підприємства (без ФГ)	42,2	44,9	44,4	46,4	47,7	47,2	48,3	47,7	0,0
ФГ	6,1	6,9	6,3	7,6	7,6	7,9	8,7	8,7	1,1
громадяни (ОСГ тощо)	51,7	48,2	49,3	46,0	44,7	44,9	43,0	43,6	-1,1
Питома вага виробництва рослинницької продукції в с.-г. підприємствах, % - усього	53,6	56,7	55,0	58,6	59,4	59,1	61,3	60,5	1,1
у т.ч.:									
зернові культури	75,8	77,9	78,1	78,8	78,1	77,3	78,7	77,4	-0,7
цукрові буряки	92,1	91,5	91,3	84,3	92,8	92,5	95,3	95,6	2,8
соняшник	82,5	84,1	85,0	85,5	85,7	85,4	86,1	86,6	0,9
картопля	2,6	3,1	3,3	3,0	3,2	2,2	2,2	1,9	-1,3
овочі	11,9	15,7	14,3	11,7	13,9	13,9	14,1	14,5	0,6
плоди і ягоди	16,4	15,8	18,4	19,4	16,6	19,1	18,5	16,3	-0,3
Виробництво продукції на 100 га с.-г. угідь, тис. грн	518,1	694,9	717,7	841,7	1019,9	1557,2	1823,2	2023,2	1003,3
Виробництво продукції на 100 га с.-г. угідь у с.-г. підприємствах, тис. грн	453,7	633,0	664,2	808,3	1061,1	1717,1	2008,3	2262,4	1201,3
Прибуток на 100 га с.-г. угідь у с.-г. підприємствах, тис. грн	82,7	122,7	130,4	72,2	108,3	534,2	465,9	414,5	306,2

¹ Тут і далі в таблицях і на рисунках дані за 2014-2016 рр. подані без урахування АР Крим і ОРДЛО.

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

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Відповідно до площ сільськогосподарських угідь, сформувалося й валове виробництво сільськогосподарської продукції. Так, *середньо- й великотоварні підприємства разом із ФГ забезпечують виробництво більше половини валової продукції, зокрема в 2016-2017 рр. – 60,5-61,3 %, а решту виробляють сільські домогосподарства населення. Перші спеціалізуються на виробництві високорентабельної, капіталомісткої та менш трудомісткої продукції (зернові культури, соняшник, цукрові буряки тощо), а господарства населення навпаки – картопля, овочі, плоди, ягоди тощо.*

Значного розвитку набув останній вид сільськогосподарських товаровиробників (сільські домогосподарства) у зв'язку з постійним скороченням штатів працівників у суспільному секторі аграрної економіки. Такий стан справ сформував велику “армію” безробітних, які у свою чергу почали шукати роботу в інших галузях економіки та за кордоном. За різними оцінками, в інших країнах світу перебуває від 6,5 до 7 млн українців (більшість – сільське населення), з них лише близько 0,5 млн осіб на легальній основі.

Низький рівень заробітної плати в аграрній галузі, збільшення безробіття серед сільського населення та трудова еміграція ще більше загострюють соціальну напругу в суспільстві, оскільки постає проблема соціального та в недалекому майбутньому й пенсійного забезпечення селян [273].

Унаслідок роздрібнення господарських агроформувань у 1990-х роках, а нині збільшення земельних площ великих агрокомпаній порушуються науково обґрунтовані системи сівозмін. Висока рентабельність вирощування соняшнику й ріпаку призвела до того, що питома вага посівної площі під цими виснажливими землю олійними культурою в Україні постійно збільшується. А інформація про внесення органічних і мінеральних добрив [158] свідчить, що розвиток вітчизняного сільського господарства здійснюється на екстенсивній основі – переважно за рахунок природної родючості ґрунтів.

Протягом останнього десятиріччя *спостерігається позитивна тенденція збільшення показників ефективності використання земельних ресурсів у сільському господарстві, про що свідчать показники обсягів виробництва продукції та прибутку, що припадає на 100 га сільськогосподарських угідь, і урожайності сільськогосподарських культур (табл. 4.2) тощо.*

Таблиця 4.2

Урожайність сільськогосподарських культур у різних категоріях товаровиробників

Показник	Р і к								2017/ 2014, %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Урожайність у с.-г. підприємствах, ц/га:									
зернові культури	27,6	39,0	33,4	43,0	47,5	43,8	50,0	45,6	-4,0
цукрові буряки	281,5	370,9	420,6	419,4	490,2	448,2	494,0	484,1	-1,2
соняшник	15,4	19,0	17,4	22,8	20,5	23,0	23,5	21,3	3,9
картопля	171,0	216,7	192,0	221,2	256,4	198,6	212,1	238,4	-7,0
овочі	207,0	280,5	313,7	312,3	346,4	363,4	382,7	435,3	25,7
плоди і ягоди	38,2	41,0	51,4	64,0	53,7	70,8	72,5	64,9	20,9
Урожайність у ФГ, ц/га:									
зернові культури	21,9	30,4	24,0	32,1	35,3	33,4	39,2	37,1	5,1
цукрові буряки	250,8	326,8	387,2	376,0	507,1	422,3	486,4	499,1	-1,6
соняшник	13,4	17,1	15,5	20,9	18,2	20,8	21,2	18,8	3,3
картопля	159,5	196,5	170,5	225,5	227,0	163,2	182,6	189,2	-16,7
овочі	159,2	237,5	264,4	288,2	297,0	316,3	307,9	348,4	17,3
плоди і ягоди	49,7	48,5	49,6	58,5	68,2	69,8	91,3	69,4	1,8
Урожайність у господарствах населення, ц/га:									
зернові культури	25,0	31,5	25,4	31,4	33,9	33,9	35,7	34,6	2,1
цукрові буряки	257,3	298,1	329,6	316,0	350,7	325,3	319,1	335,5	-4,3
соняшник	13,1	15,5	12,9	16,8	14,7	16,1	17,2	15,2	3,4
картопля	131,7	166,8	160,1	158,3	174,6	160,8	165,0	166,8	-4,5
овочі	169,9	184,6	187,8	190,8	195,2	192,6	196,1	191,0	-2,2
плоди і ягоди	98,5	106,2	108,1	121,6	112,5	117,8	112,2	116,4	3,5

Складено за даними Держстату України.

Проте, в Україні, як не парадоксально, останніми роками постає національна проблема продовольчого забезпечення, очевидними є факти імпорту сільськогосподарської продукції (м'ясопродукти, риба, плоди та ягоди тощо). **Використання національного багатства України – земель сільськогосподарського призначення через низку причин не сприяють поліпшенню якості трудового життя сільськогосподарських трудівників та підвищенню рівня життя, зменшенню безробіття й соціальної напруги на селі тощо.** Більшість селян тепер переважно ведуть натуральне й частково товарне сільське господарство для забезпечення продовольчої безпеки своєї родини та реалізації надлишків на продовольчих ринках міст.

На прикладі Київської та Чернігівської областей проведемо аналіз показників використання земельних і трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах і обґрунтуємо оптимальні розміри землекористування в суспільному секторі аграрної економіки, що забезпечують ефективність виробництва сільськогосподарської продукції, раціональну зайнятість селян і збільшення їх трудових доходів тощо, тобто розвиток системи СТВ у аграрному секторі економіки (табл. 4.3-4.4). Групування сільськогосподарських підприємств проведено за 2016 р., оскільки це останній рік, за який вони подавали розгорнуту статистичну звітність про основні економічні показники роботи підприємства (форма № 50-сг) [167].

Провівши групування сільськогосподарських підприємств за показником облікової кількості працівників у розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь у Київській області, можна зробити такі висновки. Найбільш оптимальне поєднання раціонального використання земельних і трудових ресурсів у галузі в столичному регіоні при ефективному виробництві сільськогосподарської продукції простежується в господарствах 2-3 групи. Так, підприємства 2 групи спеціалізуються більше на виробництві рослинницької продукції (80 %), а 3 групи – майже порівну (54 % – рослинництво, 46 % – тваринництво).

Таблиця 4.3

Залежність показників розвитку й інтенсифікації землеробства, чисельності працівників і їх продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах Київської області в 2016 р.

Показник	Групи с.-г. підприємств за показником облікової кількості с.-г. працівників на 100 га с.-г. угідь, осіб						Разом/ у середньому по області
	До 2	2,1-6	6,1-10	10,1-50	50,1-100	100,1 і більше	
Номер групи підприємств	1	2	3	4	5	6	х
Кількість с.-г. підприємств, од.	202	211	37	24	6	20	500
Кількість працівників, осіб	5123	17103	3057	748	1341	2528	29900
Площа с.-г. угідь 1 підприємства, га	1953	2460	1123	204	363	25	1925
Кількість працівників у 1 підприємстві, осіб	25	81	83	31	224	126	60
Середня заробітна плата, грн	3734	3766	3040	1957	5022	4581	3766
Питома вага продукції рослинництва у виручці від реалізації с.-г. продукції, %	96,8	80,3	54,2	32,1	0,02	64,0	82,1
Землезабезпеченість 1 працівника, га с.-г. угідь	77,0	30,3	13,6	6,5	1,6	0,2	32,2
Припадає на 100 га с.-г. угідь, тис. грн:							
витрати на виробництво продукції	1519,7	1946,1	2452,3	5436,2	98807,7	291763,9	2179,4
валовий дохід	482,8	448,5	459,2	943,2	4322,6	19201,3	484,0
прибуток	424,6	299,5	191,0	584,5	607,1	-8758,1	343,6
оплата праці	58,2	148,9	268,2	358,8	3715,5	27959,4	140,4
Виробництво продукції на 1 працівника, тис. грн	1170,5	590,5	333,4	355,8	1602,6	573,6	701,7
Рентабельність праці, тис. грн/особа	32705,8	9089,1	2596,9	3825,6	984,7	-1721,8	11062,6
Рівень рентабельності реалізації с.-г. продукції, %	35,5	15,3	9,6	10,9	13,7	-3,1	19,0
Рівень рентабельності реалізації продукції рослинництва, %	35,7	27,0	23,9	23,6	-63,4	2,3	28,3
Оплата послуг і робіт сторонніх організацій у загальних витратах виробництва, %	21,8	17,7	10,1	13,6	4,4	11,8	16,7

Розраховано автором на основі використання статистичної форми 50-сг економічно активних с.-г. підприємств.

Таблиця 4.4

Залежність показників розвитку й інтенсифікації землеробства, чисельності працівників і їх продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах Чернігівської області в 2016 р.

Показник	Групи с.-г. підприємств за показником облікової кількості с.-г. працівників на 100 га с.-г. угідь, осіб						Разом/ у середньому по області
	До 2	2,1-6	6,1-10	10,1-50	50,1-100	100,1 і більше	
Номер групи підприємств	1	2	3	4	5	6	х
Кількість с.-г. підприємств, од.	166	146	17	11	4	5	349
Кількість працівників, осіб	7101	12068	1341	419	24	110	21063
Площа с.-г. угідь 1 підприємства, га	3620	2564	1088	257	8	8	2857
Кількість працівників у 1 підприємстві, осіб	43	83	79	38	6	22	60
Середня заробітна плата, грн	3396	2971	2466	923	1221	2203	3036
Питома вага продукції рослинництва у валовому виробництві с.-г. продукції, %	96,5	78,7	53,9	11,5	1,7	0,03	87,2
Землезабезпеченість 1 працівника, га	84,6	31,0	13,8	6,8	1,3	0,4	47,3
Припадає на 100 га с.-г. угідь, тис. грн: витрати на виробництво продукції	1077,3	1448,2	1998,2	4200,7	35204,7	241745,8	1253,3
валовий дохід	400,4	447,1	798,7	-163,2	-4593,0	6893,5	423,8
прибуток	352,2	332,2	584,0	-327,1	-5765,3	-375,5	346,9
оплата праці	48,2	114,9	214,6	163,9	1172,3	7269,0	77,0
Виробництво продукції на 1 працівника, тис. грн	911,7	449,3	275,5	283,9	440,1	879,1	593,1
Рентабельність праці, тис. грн/особа	29809,6	10306,5	8053,2	-2210,7	-7206,7	-136,5	16414,7
Рівень рентабельності реалізації с.-г. продукції, %	31,0	26,2	31,6	-9,2	-11,8	-0,1	28,5
Рівень рентабельності реалізації продукції рослинництва, %	32,0	33,7	52,4	18,4	-26,2	136,4	32,9
Оплата послуг і робіт сторонніх організацій у загальних витратах виробництва, %	23,7	13,0	10,2	15,3	7,9	20,4	18,7

Розраховано автором на основі використання статистичної форми 50-сг економічно активних с.-г. підприємств.

З точки зору соціального напрямку розвитку СТВ кращим є розвиток підприємств 3 групи, а соціально-економічного – 2 групи. У підприємствах 3 групи середня площа сільськогосподарських угідь одного господарства становить 1123 га, а чисельність персоналу – 83 особи. Тут на 100 га сільськогосподарських угідь більше припадає працівників, витрат виробництва, валового доходу, оплати праці, проте дещо нижчою порівняно з підприємствами 2 групи є розмір заробітної плати.

У підприємствах 2 групи середня площа сільськогосподарських угідь одного господарства становить 2460 га, а чисельність персоналу – 81 особа. Тут на 100 га сільськогосподарських угідь більше припадає прибутку. Рентабельність виробництва продукції, продуктивність праці й розмір заробітної плати є більшими порівняно з підприємствами 3 групи.

Підприємства 1 групи подібні за площею (майже 2000 га) і розміром заробітної плати до підприємств 2 групи. Вони мають малочисельні трудові колективи й зосередили своє виробництво на рослинницькій продукції. У них не прослідковується інтенсифікація сільськогосподарського виробництва, залучають до виконання агротехнологічних операцій сервісні чи інші організації. І таким чином господарюючи на родючих землях мають високі показники рентабельності й продуктивності праці.

Підприємства 4 групи – це агроформування (у області їх налічується лише 6 од.), які спеціалізуються на виробництві тваринницької продукції. Вони забезпечують виробництво трудомісткої продукції, що забезпечує формування багаточисельного трудового колективу з гарантією зайнятості протягом всього року. Тут забезпечується високий рівень заробітної плати, проте простежується низький рівень рентабельності.

Підприємства останньої групи – це переважно господарства інтенсивного землеробства, підприємства закритого ґрунту й виробники грибів, вирощують нішеві культури, малотоварні сільськогосподарські підприємства чи тваринницькі комплекси, що характерно для Київської області, оскільки поруч ринок збуту продукції. Економічний аналіз групування агропідприємств

свідчить про малу перспективу їх економічного розвитку. Проте рівень заробітної плати й чисельність персоналу в господарстві тут прийнятний.

*Провівши групування сільськогосподарських підприємств за показником облікової кількості працівників у розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь у Чернігівській області, можна зробити висновки, що тут подібна ситуація як і в столичному регіоні. **Найбільш оптимальне поєднання раціонального використання земельних і трудових ресурсів у галузі при ефективному виробництві сільськогосподарської продукції простежується в господарствах 2-3 групи.** Останні спеціалізуються більше на виробництві рослинницької продукції (54-79 %), підприємства 1 групи – на рослинництві (97 %), а 3-5 груп – на тваринництві (більше 88 %).*

З точки зору соціально-економічного напрямку розвитку СТВ кращим є стан розвитку підприємств 3 групи, проте їх налічується лише 17 од., а соціального – 2-ї групи. У підприємствах 3 групи середня площа сільськогосподарських угідь одного господарства становить 1088 га, а чисельність персоналу – 79 осіб. Тут на 100 га сільськогосподарських угідь більше припадає працівників, витрат виробництва, валового доходу, прибутку, оплати праці, проте дещо нижчою порівняно з підприємствами 2 групи є розмір заробітної плати, продуктивність і рентабельність праці. У підприємствах 2 групи середня площа сільськогосподарських угідь одного господарства становить 2564 га, а чисельність персоналу – 83 особи. Тут простежується більший розмір заробітної плати порівняно з підприємствами 3 групи.

Підприємства 1 групи значно більші за площею (3620 га) і розміром заробітної плати. Вони зосередили своє виробництво суто на рослинництві. У них не прослідковується інтенсифікація сільськогосподарського виробництва, залучають до виконання агротехнологічних операцій сервісні чи інші організації. І таким чином господарюючи на великих площах родючих земель мають високі показники рентабельності й продуктивності праці при малочисельних трудових колективах. Сільськогосподарські підприємства 4-6 груп – це агроформування, які спеціалізуються на тваринництві. Вони

забезпечують виробництво трудомісткої тваринницької продукції, однак в силу її низької рентабельності в господарствах сформувався низький рівень заробітної плати.

Отже, при нинішніх умовах і державній підтримці розвитку аграрного сектора економіки в Київській, Чернігівській і інших областях зони Полісся та Лісостепу України оптимальним розміром землекористування для більшості сільськогосподарських підприємств можна вважати площу сільськогосподарських угідь 1100-2500 га (середній розмір – 1800 га), де чисельність персоналу налічується близько 80 осіб із прийнятним рівнем оплати праці.

Вищезазначені підприємства спеціалізуються переважно на виробництві рослинницької продукції (54-80 %) та мають і тваринницькі підрозділи, що дає їм змогу забезпечити персонал роботою протягом всього року й диверсифікувати сільськогосподарське виробництво. У свою чергу, це забезпечить зменшення ризиків сільськогосподарського виробництва від кон'юнктурних змін на внутрішньому й світовому ринку агропродовольчої продукції та соціальну злагоду в сільських громадах, де гостро стоїть питання забезпечення сільського населення робочими місцями.

Згідно зі статистичними даними (табл. 4.5), лише 30 % площ сільськогосподарських угідь обробляють підприємства, які мають 1000-3000 га у своєму користуванні. Проте 18,3 % площ сільськогосподарських угідь знаходяться в обробітку у великотоварних підприємствах, які переважно спеціалізуються на виробництві малотрудомісткої та капіталомісткої продукції, що не сприяє вирішенню складного соціального питання зайнятості та рівня життя сільського населення.

Ураховуючи результати дослідження оптимального землекористування й використання трудових ресурсів на селі потрібно скорегувати державну підтримку сільськогосподарських товаровиробників у напрямі збільшення її питомої ваги на розвиток тваринницьких галузей, на підтримку середнього й малого агробізнесу. Наприклад, по тих чи інших

напрямах державної підтримки сільськогосподарських товаровиробників включити вимогу 20 % і більше (поступово збільшуючи межу до 30-40 %) має становити виробництво тваринницької продукції в загальному валовому виробництві підприємства.

Таблиця 4.5

Групування сільськогосподарських підприємств
за розмірами сільськогосподарських угідь у 2017 р.

Розподіл підприємств	Кількість с.-г. підприємств		Площа с.-г. угідь	
	од.	у % до загальної кількості	тис. га	у % до загальної площі с.-г. угідь
Підприємства, що мали с.-г. угіддя	40735	89,4	19960,2	100,0
У т.ч. площею, га:				
до 5	3138	6,9	10,1	0,1
5,1–10	2594	5,7	20,3	0,1
10,1–20	3937	8,6	61,0	0,3
20,1–50	11263	24,7	424,9	2,1
50,1–100	4903	10,8	354,3	1,8
100,1–500	7372	16,2	1797,1	9,0
500,1–1000	2651	5,8	1891,4	9,5
1000,1–2000	2481	5,4	3570,9	17,8
2000,1–3000	1084	2,4	2649,2	13,3
3000,1–4000	471	1,0	1635,4	8,2
4000,1–5000	276	0,6	1236,1	6,2
5000,1–7000	261	0,6	1526,3	7,6
7000,1–10000	138	0,3	1140,1	5,7
більше 10000	166	0,4	3643,1	18,3
Підприємства, що не мали с.-г. угідь	4823	10,6	x	x

Складено за даними Держстату України.

Необхідно забезпечити підтримку переважно тих підприємств, у яких землезабезпеченість по господарству становить до 40-50 га сільськогосподарських угідь (поступово зменшуючи межу до 30-20 га). Такі критерії можна покласти в основу порядків використання коштів державного бюджету на розвиток сільського господарства, які розробляє, затверджує й виконує Мінагрополітики України.

Оснащення новітньою технікою й підвищення на цій основі рівня механізації, електрифікації, автоматизації та роботизації основних трудових процесів у сільськогосподарському виробництві має забезпечити інтенсифікацію галузі, створення додаткових робочих місць висококваліфікованої праці й збільшення виробництва продукції. Тому потрібно на державному рівні формувати сприятливий інвестиційний клімат у сільському господарстві, зокрема у сфері виробництва плодів і ягід, молочної, м'ясної й рибної продукції, щоб забезпечити збалансований раціон пересічного українця й, відповідно, продовольчу безпеку країни.

Динаміка вартості основних засобів виробництва, поголів'я худоби й капітальних вкладень представлена в наступній таблиці.

Таблиця 4.6

Основні засоби та капітальні інвестиції в сільськогосподарських підприємствах

Показник	Р і к				2017/ 2014, %
	2014	2015	2016	2017	
Основні засоби, млн грн	167283	205575	264859	335302	200,4
У % до загального підсумку в країні	1,2	2,7	3,2	4,3	+3,1 в.п.
Наявність техніки в с.-г. підприємствах, тис. од.: трактори	130,8	127,9	132,7	129,3	98,85
зернозбиральні комбайни	27,2	26,7	27,4	26,8	98,53
кукурудзозбиральні комбайни	1,8	1,6	1,5	1,5	83,33
картоплезбиральні комбайни	1,3	1,2	1,2	1,1	84,62
бурякозбиральні машини	2,7	2,4	2,3	2,0	74,07
Установки та агрегати для доїння корів, тис. шт.	10,5	10,2	10,3	9,5	90,48
Поголів'я худоби, тис. гол.:					
ВРХ	1310,2	1270,5	1213,9	1166,6	89,04
у т.ч. корови	529,2	505,1	484,6	466,6	88,17
свині	3732,8	3704,0	3565,9	3303,6	88,5
птиця	122077,8	112008,7	109822,5	112512,3	92,16
Капітальні інвестиції в с/г і м/г, млн грн	18388	29310	49660	63401	344,8
У % до загального підсумку в країні	8,4	10,7	13,9	14,1	+5,7 в.п.

Складено за даними Держстату України.

В аналізованому періоді 2014-2017 рр. вартість основних засобів сільськогосподарських підприємств збільшилася в 2 рази, тоді як капітальні інвестиції збільшилися в 3,4 рази. Питома вага основних засобів сільськогосподарських підприємств у галузевій структурі має тенденцію до збільшення і на кінець 2017 р. становить 4,3 %. Проте спостерігається погіршення матеріально-технічної бази підприємств галузі внаслідок малої кількості активної частини основних засобів – сільськогосподарської техніки. Така ситуація мала б призвести до більшого залучення трудових ресурсів села в галузь, проте кількість зайнятих, у тому числі найманих працівників сільського господарства, має тенденцію до зменшення [241].

У розрізі галузей сільського господарства збільшується питома вага виробництва продукції рослинництва, зокрема зернових і технічних (соняшник, ріпак) культур. Це спричинено впливом кон'юнктури на світовому аграрному ринку, де сформувалися високі ціни на дану продукцію, а також розвитком біопаливної енергетики в світі. У тваринництві простежується звужене відтворення основних засобів. *Зменшується поголів'я худоби в суспільному секторі аграрної економіки, що вплинуло на зменшення чисельності працівників у галузі та концентрацію виробництва тваринницької продукції в сільських домогосподарствах* [274]. Так, у господарствах населення на кінець 2017 р. поголів'я ВРХ становить 2364,2 тис. гол., у тому числі корів 1551,2 тис. гол., свиней – 2806,3 тис. гол., птиці – 92318,6 тис. гол. [158].

Формування й використання трудових ресурсів села має велике значення для розвитку сільського, лісового, рибного господарств, інших видів економічної діяльності на селі та соціальної сфери. Зважаючи на той факт, що аграрному секторі економіки останні десятиліття втратив значну суму основного капіталу у формі виробничих засобів, вона змушена залучати більше інших ресурсів, зокрема трудових. Проте цього не сталося, спостерігається спад виробництва продовольчих товарів тваринницького походження в Україні. Слід зазначити, що в умовах значного поліпшення техніко-технологічного оснащення сільськогосподарських підприємств відбудеться скорочення

низькокваліфікованої робочої сили у зв'язку з тим, що в галузі “капітал” замінюватиме “працю”.

На всіх рівнях управління розвитком сільського господарства нині мало уваги приділяється підвищенню його соціальної ефективності. В Україні поступово піднімають пенсійний вік. Ураховуючи реальний стан розвитку соціуму в сільській місцевості, де існує брак робочих місць, низькі доходи й погіршився соціальний пакет, такий захід призвів до більшої деградації сільських територій. Реформування земельних і майнових відносин, яке передбачало, що сільський працівник має стати господарем на землі та частини майна господарства не справдилося. Селяни, ставши більшою мірою номінальними власниками земельних ділянок і майна, не поліпшили свій матеріальний добробут.

Постає загроза перетворення національного сільського господарства в сировинний придаток чи підсобне господарство інших галузей економіки. Нині більшість селян ведуть натуральне сільське господарство, і лише незначна частина ОСГ – напівтоварний. *Низька рентабельність трудомісткої тваринницької продукції спричинила занепад галузі, зростання цін на м'ясо-молочні товари, зменшення кількості найманих працівників, які мали повний соціальний пакет у суспільному секторі аграрної економіки.* Тому колишні працівники сільськогосподарських підприємств стали господарювати на дрібних земельних ділянках, щоб забезпечити свою сім'ю продовольством, а лишки реалізувати на базарі чи посередникам.

Зважаючи на постійний дефіцит коштів у пенсійному фонді та значні дотації з державного бюджету в 2011 р. в країні прийнято урядове рішення про поступове збільшення протягом 10 років (щороку на півроку) пенсійного віку для жінок з 55 до 60 років і, таким чином, зрівняти його із віком виходу на пенсію чоловіків. Очевидно, що в довгостроковій перспективі можливо це й правильне рішення та призведе до наповнення пенсійного фонду й забезпечення прийняттого рівня пенсій, проте в коротко- й середньостроковому періодах це загрожує деградації сільського населення. Адже відомо, що на селі

існує великий дефіцит робочих місць, а темпи створення нових не задовольняють вимоги сучасного сільського ринку праці. Тому в даному випадку для сільських жінок потрібно було зробити виняток.

На сьогодні дуже гостро стоїть проблема пошуку напрямів підвищення соціальної ефективності використання земельних ресурсів і основного капіталу в сільському господарстві, оскільки дана галузь все ще залишається основним роботодавцем на селі. Цілі аграрної й земельної реформ, які передбачали становлення ефективного господаря в сільському господарстві в особі кожного працівника не досягнуті. Селяни, ставши більшою мірою номінальними власниками земельних ділянок, не поліпшили свій матеріальний добробут.

Не зовсім приваблива за умовами й оплатою праці аграрна галузь може нормально функціонувати при забезпеченні сільського населення закладами соціальної інфраструктури села (комунальне господарство, освіта, медицина, культура, спорт, відпочинок та ін.). А в умовах членства в СОТ цей напрям державної підтримки розвитку соціальної сфери села немає обмежень [252].

Таким чином, концептуальними й перспективними напрямами підвищення соціальної ефективності землекористування в аграрному секторі економіки мають бути:

1. Оптимізація розмірів площ земельних ресурсів сільськогосподарських підприємств у кожній області (кожному районі) для уникнення їх концентрації та подрібнення, забезпечення раціональної зайнятості сільського населення й збільшення їх трудових доходів.

2. Стимулювання диверсифікації сільськогосподарського виробництва продукції, підтримка малого й середнього агропідприємництва, виробничої та обслуговуючої кооперації на селі для збільшення робочих місць.

3. Територіальне проектування й наукове обґрунтування оптимальних розмірів і спеціалізації велико-, середньо- й малотоварних форм агробізнесу для урегулювання попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці.

4. Формування дієвого контролю за підтримкою природної родючості земель і їх цільовим використанням, дотриманням екологічних принципів ведення сільськогосподарського виробництва продукції.

5. Продовження мораторію на продаж сільськогосподарських земель до стабілізації соціально-економічної та демографічної ситуації на селі, військово-політичної – у країні. Запровадження їх викупу в державну (комунальну) власність та підтримка розвитку орендних земельних відносин тощо [82; 273; 275-276].

4.2. Удосконалення мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах до підвищення ефективності виробництва продукції

Перш ніж перейти до обґрунтування напрямів удосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах, з'ясуємо особливості мотивації сільськогосподарської праці. Учений-економіст О.А. Бугуцький ще в 1990-х роках визначив мотивацію як цілеспрямовану діяльність по створенню мотивів і стимулів для забезпечення певної поведінки людей. Вважається, що мотив – це внутрішні, а стимул – зовнішні збуджуючі причини дій людей.

Агропромислова праця має свої особливості, які визначають специфіку її мотивації. Це пов'язано з наявністю різних форм власності, неоднаковим рівнем механізації основних виробничих процесів, ставленням селян до землі. Заробітна плата, основними функціями якої є стимулювання продуктивності праці, відтворення робочої сили та вирішення соціальних проблем, потребує, насамперед, у сільському господарстві як і в інших галузях невідкладного удосконалення. На жаль, сільськогосподарська праця втрачає свою престижність і соціальну цінність, перетворюється в найдешевший ресурс [101, с. 9].

Актуальною й до сьогодні залишається думка вченого, адже в сільському господарстві протягом усіх років незалежності країни спостерігається один із найнижчих рівнів оплати праці. У результаті чого стрімко знижується чисельність персоналу та збільшується плинність кадрів у аграрних підприємствах. Потрібно забезпечити удосконалення механізму формування фонду оплати праці, структури заробітної плати та напрямів матеріального й нематеріального стимулювання працівників галузі до підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва сільськогосподарської продукції.

Н.І. Дишлюк зазначає, що на мотивацію праці суттєво впливають біологічні закони, пов'язані з розвитком і відтворенням рослин і тварин. Залежно від їх природних особливостей, працівник одержує результати своєї праці не безпосередньо, а через якийсь проміжок часу. Тому окремо виділяють поняття близької або “короткої” та далекої мотивації. У кожного працівника співвідношення між близькою та далекою мотивацією різне. Важливо, щоб удосконалювалася “коротка” мотивація або мотивація, пов'язана з одержанням найближчих результатів. Наприклад, виплата премій за виконання або перевиконання норм виробітку на найбільш важливих роботах [101, с. 26].

У енциклопедіях подаються наступні трактування: мотив – те, що спонукає людину до діяльності (активності) й заради чого ця діяльність здійснюється. Елементами мотиву є потреби, інстинкт, емоції, настанови, цінності та ідеали, бажання, прагнення, схильність та ін. Потреби – сукупність мотивів людини, що спонукає її до економічної діяльності з метою забезпечення власного добробуту та членів сім'ї; основне джерело активності людини в пізнавальній та практичній діяльності й регулюють поведінку людини, визначають спрямованість мислення, почуттів, волі [45].

У економічній енциклопедії Росії подано ширше тлумачення: “мотивация персонала – побуждение к деятельности для достижения личных целей или целей фирмы. ... При низком уровне жизни руководители могут поощрять подчиненных почти исключительно экономическими стимулами. При высоких

заработках и достаточном уровне социальных благ на первое место выходят духовные потребности. ... Затрачивая определенные усилия, работник ожидает, что результат приведет к удовлетворению его потребностей. Проявляя инициативу и творческий подход, он полагает, что помимо материального вознаграждения, повысятся его престиж, уважение коллектива, степень его самовыражения. Если связь между затрачиваемыми усилиями и желаемым результатом не прослеживается, то мотивация работника ослабевает; неудовлетворенная потребность отрицательно сказывается на мотивации труда и в итоге на его эффективности...” [29].

Ми поділяємо думку вченого В.С. Дієсперова, який робить узагальнений висновок щодо розвитку мотивації праці в сільському господарстві. Організовуючи працю та активізуючи мотиваційні чинники, потрібно бачити віддаленішу перспективу, яка не повинна малюватися в песимістичних тонах. Очевидно, що поведінка людей все більше визначатиметься альтруїстичними мотивами – спрямованими на інтереси колективу й суспільства – на противагу егоїстичним. Прогресивні зміни в змісті та характері праці робитимуть її більш привабливою й бажаною. Праця майбутнього бачиться, як діяльність, у яку будуть залучені тіло, розум, почуття, інтелект – усі фізичні, духовні, моральні сили й здібності людини, вся особистість.

Він доповнює особливості мотивації праці в ОСГ, де міру зайнятості селяни визначають самостійно. Мета господарської діяльності в ОСГ, зрештою, не прибуток. Тут мотивація приблизно така, як у робітника при відрядній оплаті праці, коли він сам визначає час і напруженість своєї праці. Із ОСГ людина має дохід прямий як виручку від продажу продуктів та непрямий – через економію грошей на придбання продуктів харчування для власного споживання [256, с. 37, 357].

У нинішніх умовах агробізнесу сформувати мотиваційний механізм оплати праці можуть забезпечити лише ті господарства, які мають стабільно високі показники ефективності сільськогосподарського виробництва продукції й забезпечують належну диференціацію заробітної плати залежно від

результатів діяльності, складності робіт тощо. У більшості сільськогосподарських підприємств нині застосовують почасову й почасово-преміальну, відрядну пряму й відрядно-преміальну системи оплати праці.

Є сенс коротко охарактеризувати акордно-преміальну систему оплати праці, яка застосовується з початку 1960-х років, коли була директивно введена як єдина для всіх сільськогосподарських підприємств країни. Дана система оплати праці у свій час виявилася прогресивною, оскільки встановлювала зв'язок заробітків із продукцією. Принцип акордності полягав у тому, що визначалася розцінка за одиницю продукції, виходячи з трудових затрат по всій сукупності технологічних операцій. Акордний фонд оплати праці обчислювався в розмірі 125 % від тарифного – у рослинництві та 115 % – у тваринництві. Тарифні умови визначалися на загальносоюзному рівні, а норми виробництва продукції – у самих господарствах.

Оплата праці за даною системою доповнювалася госпрозрахунковим стимулюванням – на преміювання призначався певний відсоток вартості понадпланової продукції та суми зекономлених коштів. У принципі такі правила могли б виконувати мотиваційну функцію й тепер. Однак, від цілісної системи здебільшого збереглися тільки формальні правила обчислення розцінок і нарахування заробітків. Госпрозрахункове стимулювання майже ніде тепер не застосовується [256, с. 447-448].

Ведення трудомістких галузей сільськогосподарського виробництва (молочного та м'ясного скотарства, плодівництва тощо) забезпечує раціональне використання наявних трудових ресурсів сільських територій. Проте у таких господарствах сформувався нижчий рівень заробітної плати порівняно з підприємствами, які спеціалізуються на рослинництві. Це зумовлює актуальність розробки рекомендацій удосконалення мотиваційного механізму до підвищення продуктивності праці й інших показників ефективності господарської діяльності.

Нами розроблено рекомендації удосконалення мотивації праці на основі проведених наукових економічних досліджень у державних

сільськогосподарських підприємствах, зокрема Відокремлених підрозділах НУБіП України: “Великоснітинське НДГ” і “Агрономічна дослідна станція” (надалі – АДС), що можуть бути застосовані й у інших середньо- й великотоварних сільськогосподарських підприємствах [263; 277-280].

У сільському господарстві України функціонують підприємства приватної й державної форм власності. Останні представлені агроформуваннями різних установ НААН і Мінагрополітики, а також НДГ в структурі ЗВО аграрного профілю. Управління підприємством має відбуватися на загальних госпрозрахункових засадах: систематичне планування й раціональна організація виробництва, здійснення контролю й регулювання виробничої діяльності, функціонування соціального партнерства, забезпечення мотивації праці тощо.

У сільськогосподарських підприємствах державної форми власності зафіксовано найнижчі рівні оплати праці. У розрізі правових форм господарювання рівні заробітної плати наведено в таблиці 4.7.

Таблиця 4.7

Рівень заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах

Показник	Р і к				2017/ 2014, %
	2014	2015	2016	2017	
Середня зарплата в економіці	3480	4195	5183	7104	x
Середня зарплата в с.-г. підприємствах	2476	3140	3916	5761	100,0
У т.ч. по організаційно-правових формах:					
ДСП	2285	2722	3278	5334	92,6
комунальні підприємства	2745	3513	4609	5884	102,1
АТ	2812	3740	4801	6689	116,1
ТОВ	2582	3289	4136	6094	105,8
філії, відокремлені підрозділи	2960	3847	4850	6347	110,2
ПП	2281	2919	3596	5311	92,2
державна організація, установа, заклад	2239	2487	2921	4483	77,8
інші	2047	2447	3006	4647	80,7

Складено за даними Держстату України.

Найбільший рівень середньої заробітної плати мають працівники АТ, філій і відокремлених підрозділів, товариств з обмеженою відповідальністю. Нагальною є потреба в розробці рекомендацій удосконалення оплати праці в

державних сільськогосподарських підприємствах, які можна також використовувати в підприємствах інших форм господарювання та власності.

Загальноприйнятою є думка, що державне підприємство не може бути ефективним у результаті відчуженості працівників від засобів праці державної форми власності й кінцевих результатів трудової діяльності. Із цим не зовсім можна погодитися, адже не лише приватна власність є рушієм економіки підприємства. Більшість працездатного населення будь-якої країни є найманими працівниками, а тому запорукою досягнення економічних і соціальних результатів господарської діяльності значною мірою залежить від СТВ між працівниками й роботодавцями. Їх урегулювання полягає в забезпеченні відповідного соціального діалогу й науковому обґрунтуванні мотиваційного механізму персоналу підприємства.

НДГ – це сучасні ДСП, що технологічно пов'язані з навчальним процесом у системі підготовки спеціалістів у аграрних ЗВО. Вони створені з метою практичного навчання студентів, здійснення виробничої діяльності та проведення наукових досліджень; вирощування, переробки й реалізації сільськогосподарської продукції; вирощування та виготовлення кормів для галузі тваринництва; переробки й реалізації продукції тваринництва; надання послуг, виконання робіт, спрямованої на досягнення економічних, соціальних і інших результатів.

Так, у результаті аналізу функціонування СТВ в АДС обґрунтовано рекомендації їх розвитку й організації оплати праці в підприємстві, підвищення продуктивності праці й ефективності виробництва продукції, підняття престижу сільськогосподарської праці. Одним із напрямів регулювання СТВ зайнятості й оплати праці на підприємстві має бути регулярне укладання колективних договорів, як правило, на 3- або 5-річний період. *Проводячи аналіз розділу чинного Колективного договору “Нормування та оплата праці”, можна відмітити, що він практично дублює положення Генеральної й Галузевої угод [125; 128].*

У такому разі потрібно даний розділ колективного договору наповнити більш детальними нормами щодо заохочувальних і компенсаційних виплат по оплаті праці та преміюванню працівників. Як альтернативний варіант можна сформулювати окремий документ – Положення про преміювання працівників підприємства за результативні показники трудової діяльності відповідної категорії персоналу, виходячи з функціональних обов'язків згідно з посадовими інструкціями.

Варто підходити до соціального діалогу керівництва ДСП і їх профспілкових структур більш ретельно, приділяючи більше уваги нематеріальному стимулюванню праці персоналу підприємства завдяки розвитку соціальних програм. Доцільним є організація харчування працівників і продаж їм агропродовольчої продукції за “соціальними” цінами, повна або часткова оплата вартості навчання студентів – дітей працівників господарства, які навчаються по контракту в ЗВО аграрного профілю, а також їх проживання в гуртожитку (встановити певний ліміт на 1 працівника, наприклад, у межах 15-25 тис. грн за 1 навчальний рік, зокрема 2018/2019 н.р.). Кращих працівників року на принципах змагальності виконання норм праці та за відповідні трудові результати слід преміювати, встановити їм доплати чи їх підвищені розміри тощо.

У АДС простежуються тенденції до збільшення виробництва продукції та виручки від її реалізації, урожайності сільськогосподарських культур і продуктивності корів, зменшується частка оплати праці в структурі собівартості продукції. Тому потрібно розглянути можливість поступового збільшення діапазону міжрозрядних коефіцієнтів при формуванні тарифної сітки для працівників-відрядників і схеми посадових окладів для працівників-погодинників. Для даного експерименту є всі підстави й фінансові можливості, оскільки питома вага на оплату праці в структурі видатків по казначейському рахунку має тенденцію до зменшення (табл. 4.8). За оперативними даними АДС згідно з виробничо-фінансовим планом на 2019 р. так і відбулося.

Таблиця 4.8

Фінансові показники господарської діяльності АДС

Показник	Рік			
	2015	2016	2017	2018 (план)
Касові видатки по казначейському рахунку, тис. грн	6376,6	10114,4	19585,2	40000,0
У т.ч.:				
заробітна плата	2694,0	3264,2	4522,4	6000,0
нарахування на оплату праці	897,2	726,0	1226,7	2200,0
виплата пенсій і допомоги	54,8	27,3	29,2	75,0
Питома вага витрат:				
оплата праці	42,2	32,3	23,1	15,0
нарахування на оплату праці й виплата пенсій і допомоги	14,9	7,4	6,4	5,7
Кількість працівників, осіб	71	72	74	78
Середня заробітна плата, грн	3162	3778	5093	6410

Складено й розраховано за оперативними даними АДС.

Вважається, що для реалізації мотиваційної та регулюючої функцій зарплати розриви між сусідніми розрядами повинні бути не меншими за 10 %. Домінує думка, що нижня межа частки тарифної оплати в заробітку має бути на рівні 65-70 %. Для сільськогосподарських підприємств, які здебільшого ледве спроможні забезпечувати заробіток на рівні тарифу при рекомендованих мінімальних ставках, можна погодитися на питому вагу основної оплати праці близько 80 %. Поточна оплата праці враховує тільки виробіток, важливо, щоб через інші доповнюючі складові системи оплати праці працівник заохочувався на різні позитивні результати, насамперед, скорочення матеріальних витрат [256, с. 451-456].

У НДГ НААН України з 2017 р. згідно з Галузевою угодою в НААН [129], мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду за повністю виконану норму робочого часу з нормальними умовами праці, як базовий для формування тарифної сітки й схеми посадових окладів, становить не нижче 140 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Тому в АДС, де такий показник становить на рівні 115 %, варто керуватися таким положенням і підвищити, оскільки тут подібні умови господарювання. Сформовані таким чином тарифна сітка й схема посадових окладів наведено в додатку Е.

При перевиконанні кошторису й збільшенні грошових надходжень від реалізації продукції варто поступово збільшувати міжрозрядний діапазон у тарифній сітці по оплаті праці з 1-1,8 до 1-2. Такий діапазон тарифних розрядів застосовують у харчовій і переробній промисловості, а в Галузевій угоді в сільському господарстві зазначено максимально рекомендоване значення – 1-2,7. Необхідно проводити контрольню-аналітичну роботу щодо впливу даного заходу на збільшення продуктивності праці та інші результативні показники в господарстві, не допускаючи при цьому зменшення чисельності працівників і масштабів виробництва.

Такий захід є аргументованим, оскільки *результати групування ДСП України за показником рівня заробітної плати свідчать про прямо пропорційну залежність збільшення заробітної плати й показників ефективності господарської діяльності* (табл. 4.9). За 2016-2017 рр. систематизовані дані статистичної звітності по формі 50-сг у розрізі видів підприємств відсутні.

Таблиця 4.9

Вплив величини заробітної плати на ефективність господарської діяльності в державних сільськогосподарських підприємствах у 2015 р.

Показник	Групи ДСП за розміром заробітної плати, грн				Разом/ у серед- ньому
	<2000	2001- 3000	3001- 4000	>4001	
Кількість ДСП, од.	75	56	18	6	155
Кількість працівників, осіб	6232	4644	1463	169	12508
Середня площа с.-г. угідь 1 ДСП, га	3396	3134	2490	1511	3123
Середня кількість працівників у 1 ДСП, осіб	83	83	81	28	81
Землезабезпеченість 1 працівника, га	41	38	31	54	39
Вартість валової продукції, тис. грн: на 1 працівника	187,7	216,3	204,7	398,1	203,1
на 100 га с.-г. угідь	459,2	572,1	668,4	742,0	524,8
Прибуток: на 1 працівника, тис. грн	16,6	30,1	33,7	109,8	24,9
на 100 га с.-г. угідь, тис. грн	40,6	79,6	110,2	204,6	64,3
Рівень рентабельності реалізації с.-г. продукції, %	9,7	16,0	18,2	30,0	13,7
Оплата послуг і робіт, що виконані сторонніми організаціями, %	32,7	22,9	17,7	15,5	26,7

Розраховано автором на основі використання форми 50-сг ДСП України.

Слід звернути увагу на те, що показники заробітної плати, продуктивності праці, рентабельності виробництва продукції є обернено пропорційні питомій вазі вартості виконання технологічних робіт сторонніми агросервісними підприємствами в структурі валових витрат підприємств. Це свідчить, що в сільськогосподарських підприємствах потрібно забезпечити злагоджену роботу економічної та інших служб для формування й планування використання робочої сили в часі й просторі.

Варто виділити окремий розділ у Положенні про оплату праці, що стосувався би підвищення кваліфікації працівників-виробничників, отримання ними II і I класів тракториста-машиніста й водіїв автомобілів, звань “Майстер рослинництва” і “Майстер тваринництва” тощо.

У контракті з директором АДС пропонується передбачати нормативні положення, які б спонукали керівника до ефективного управління господарством, а саме розмір посадового окладу, доплати й премії поставити у відповідну залежність від показників динаміки соціально-економічного розвитку господарства за минулий звітний період. Ураховуючи спеціалізацію господарства і неприбутковий статус підприємства з казначейським обслуговуванням, такими показниками є: збільшення продуктивності корів, приросту живої ваги ВРХ, урожайності культур, понадпланових надходжень коштів на казначейський рахунок, рівня рентабельності продукції, продуктивності праці, середньої заробітної плати по підприємству; розширення сфери виробничої діяльності (збільшення основного капіталу) й додаткове залучення працівників із сіл відповідного району тощо.

Останній аргумент особливо актуальний, *оскільки на селі спостерігається соціальна напруга зі сферою прикладання праці, зменшується рівень зайнятості сільського населення. Потрібно забезпечити показовий приклад розвитку ДСП для вирішення соціально-трудова питань розвитку сільських територій, уникнення невдоволень і намірів у сільських громадах щодо розпаювання земель державних підприємств.*

Посадовий оклад керівника господарства АДС залежить від коефіцієнта кратності (до 4) від окладу працівника галузі рослинництва 3 розряду. Тому за результатами півріччя, господарського чи календарного року слід поставити в залежність розмір окладу керівника на наступний період, наприклад, кратність – 2,5-4 (у перспективі – 3-6 і більше) за середньозваженим результативним показником. Або, залишивши незмінним посадовий оклад керівника, диференціювати розмір доплат і премій (табл. 4.10).

Таблиця 4.10

Розмір заробітної плати керівника АДС
від досягнутого рівня продуктивності корів (2018-2019 рр.)

Показник	Продуктивність корів, кг/рік (коефіцієнт вагомості – 0,3)			
	до 5000	5000-5500	5501-6000	6001 і більше
	Урожайність озимої пшениці, т/га (коефіцієнт вагомості – 0,2)			
	до 4	4,001-5	5,001-6	більше 6
	Виручка від реалізації с.-г. продукції, млн грн (коефіцієнт вагомості – 0,5)			
	до 16	16,001-23	23,001-30	більше 30
Коефіцієнт кратності до окладу працівника тваринництва 3 розряду	2,5	3	3,5	4
Посадовий оклад керівника, грн	6078	7293	8509	9724
Надбавка за інтенсивність праці, особливий характер роботи або за високі досягнення в праці: % від окладу	20	30	40	50
абсолютна сума, грн	1215,60	2187,90	3403,60	4862,00
Загальний розмір заробітної плати, грн	7293,60	9480,90	11912,60	14586,00
Загальний розмір заробітної плати після сплати податків, грн	5871,35	7632,12	9589,64	11741,73

Складено й розраховано за оперативними даними АДС.

Подібний принцип диференціації посадового окладу й додаткової заробітної плати керівника підприємства ДСП можна поставити в залежність від показників галузі рослинництва, зокрема від досягнутого рівня урожайності по стратегічних культурах господарства: озима пшениця, соняшник, кукурудза на зерно й на силос тощо. Такий спосіб поєднання основної та додаткової

заробітної плати можна застосовувати для заступників керівника господарства, працівників фінансово-економічної служби підприємства.

Потрібно оптимізувати структуру й механізм поєднання основної й додаткової заробітної плати для працівників технологічних профільних служб підприємства. Згідно зі штатним розписом станом на 1 квітня 2018 р. структура персоналу АДС наведена в наступній таблиці.

Таблиця 4.11

Планові показники оплати праці в АДС на 2018 р.

Категорія працівників	Кількість працівників, шт. од.	Фонд оплати праці, млн грн	У т.ч. основна оплата праці, %	Питома вага оплати праці в загальній структурі, %	Середньомісячний розмір зарплати 1 працівника після сплати податків, грн	У % до середньої зарплати по АДС
Адміністративно-господарський персонал	20,0	1787,4	69,5	36,0	5995	132,2
Працівники-відрядники	53,5	3179,4	65,6	64,0	3987	87,9
АДС у цілому	73,5	4966,8	67,0	100,0	5631	x

Складено й розраховано за оперативними даними АДС.

Велику питому вагу у фонді оплати праці в АДС займає адміністративно-господарський персонал, що становить 36 %. У перелік посад зазначеного персоналу входять 8 шт. од.: головний агроном, головний зоотехнік, головний ветеринарний лікар, керуючий фермою, провідний зоотехнік з племінної справи, головний інженер, головний енергетик, завідувач машинного двору, стосовно яких варто внести зміни в порядок визначення доплат і надбавок.

Потрібно змінити механізм формування фонду оплати праці ДСП у напрямі посилення мотивуючої ролі додаткової заробітної плати для працівників профільних служб. Для них слід застосовувати погодинно-преміальну систему оплати праці й сформувати ряд показників, за які здійснювати заохочувальні виплати. Наприклад, керівництву агрономічної служби – за збільшення виробництва рослинницької продукції й урожайності сільськогосподарських культур порівняно з їх середніми показниками за останні

3 роки та планом, зоотехнічній і ветеринарній – за підвищення продуктивності тварин (надій молока й приріст живої ваги), виходу приплоду на 100 корів порівняно з їх середніми показниками за останні 3 роки та виробничим планом тощо.

Так, для працівників профільних служб АДС можна диференціювати розмір додаткової заробітної плати за середньозваженим результативним показником наступним чином (табл. 4.12). Коефіцієнти вагомості визначено експертним методом (відбулися декілька засідань головних спеціалістів, працівників бухгалтерської служби та науковців НУБіП України).

При виконанні й перевиконанні фінансово-господарського плану АДС на 2018 р., збільшенні надходжень коштів на казначейський рахунок понад плановий кошторис варто розглянути питання підвищення тарифних коефіцієнтів працівникам профільних служб господарства.

Провідною галуззю АДС є тваринництво. Тому для досягнення планових показників продуктивності корів, отримання приплоду й приросту живої ваги ВРХ (додаток 3) варто внести корективи в механізм оплати праці працівників, які мають до цього пряме відношення. Для бригадира на дільницях молочного виробництва поставити в залежність його заробітну плату від надоїв молока на 70 % і кількості голів отриманого приплоду на 30 % відповідно до плану; для доярок і скотарів – 95 % за надоєне молоко і 5 % за приплід; для слюсарів-ремонтників – 100 % за надоєне молоко; для готувача кормів – 70 % за надоєне молоко та 30 % за приріст живої ваги ВРХ; а для тваринників – 100 % за приріст живої ваги ВРХ.

Залежно від ситуації за господарський рік (ріст-спад надоїв молока, кількості отриманого приплоду, приросту живої ваги худоби) потрібно вносити корективи в структуру розподілу фонду оплати праці для цих категорій працівників і, відповідно, у розрахунках акордних розцінок оплати праці за продукцію на наступні роки.

Таблиця 4.12

Надбавка за інтенсивність праці та особливий характер роботи
працівників профільних служб ДСП (2018-2019 рр.)

Профільна служба	Показник			
Зоотехнічна служба	Продуктивність корів, кг/рік (коефіцієнт вагомості – 0,5)			
	до 5000	5000-5500	5501-6000	6001 і більше
	Середньодобовий приріст ВРХ, г (коефіцієнт вагомості – 0,5)			
	до 600	601-650	651-700	701 і більше
Розмір надбавки, %	20	30	40	50
Ветеринарна служба	Продуктивність корів, кг/рік (коефіцієнт вагомості – 0,5)			
	до 5000	5000-5500	5501-6000	6001 і більше
	Приплід ВРХ, гол. на 100 корів і нетелів (коефіцієнт вагомості – 0,5)			
	60 і менше	61-70	71-80	більше 81
Розмір надбавки, %	20	30	40	50
Агрономічна служба	Урожайність озимої пшениці, т/га (коефіцієнт вагомості – 0,5)			
	до 4	4,001-5	5,001-6	більше 6
	Урожайність кукурудзи на зерно, т/га (коефіцієнт вагомості – 0,25)			
	до 6	6,001-8	8,001-10	більше 10
	Урожайність соняшнику, т/га (коефіцієнт вагомості – 0,25)			
	до 3	3,001-3,5	3,501-4	більше 4
Розмір надбавки, %	20	30	40	50
Інженерна служба	Урожайність озимої пшениці, т/га (коефіцієнт вагомості – 0,25)			
	до 4	4,001-5	5,001-6	більше 6
	Урожайність кукурудзи на зерно, т/га (коефіцієнт вагомості – 0,25)			
	до 6	6,001-8	8,001-10	більше 10
	Продуктивність корів, кг/рік (коефіцієнт вагомості – 0,5)			
	до 5000	5000-5500	5501-6000	6001 і більше
Розмір надбавки, %	20	30	40	50

Складено й розраховано за оперативними даними АДС.

Ураховуючи різницю по місяцях по плановому виходу продукції тваринництва в 2018 р. (коливання від середнього рівня валового надою молока

становить 18 %, отримання приплоду – 94 %), тому *постає необхідність у застосуванні протягом декількох місяців різних розцінок оплати праці для урівноваження рівня заробітної плати та забезпечення її стимулюючої функції протягом усього року*. На 2019 р. і наступні роки слід спланувати такий оборот стада корів, щоб вихід молока й отримання приплоду в розрізі місяців року був більш рівномірний.

Такий *принцип диференціації розцінок оплати праці за продукцію, ураховуючи її плановий вихід, можна застосувати також і в рослинницьких галузях ДСП*. Наприклад, робоча комісія АДС у складі представників керівництва, головного агронома й інших спеціалістів має визначати напередодні весняної посівної кампанії весь обсяг агротехнологічних робіт для трактористів і водіїв вантажних автомобілів. У свою чергу, економічна служба АДС має розраховувати стимулюючі розцінки оплати праці за виконану роботу на цей період, виходячи з планового фонду оплати праці.

У період масового збору врожаю варто визначити точніший плановий вихід рослинницької продукції, ураховуючи погодно-кліматичні умови, та її якісні параметри. Для трактористів і водіїв вантажних автомобілів протягом року (крім 1-2 міс. посівної кампанії) слід проводити авансування до отримання кінцевого господарського результату (10-11 місяців оплати праці здійснювати за показниками поточної трудової діяльності), а в період масового збору врожаю відповідних культур (1-2 місці) передбачити застосування двох розцінок оплати праці: 1) за вагу (ц, т) отриманого врожаю; 2) за зібрану площу (га) сільськогосподарських культур. При цьому потрібно публічно подавати інформацію про досягнуті трудові результати працівників у порівнянні між собою, що посилить змагальність між ними й зумовить підвищення продуктивності праці.

Так, японський учений Й. Кондо, досліджуючи питання організації та мотивації праці, відповідальності виробників за свою продукцію перед споживачами тощо, робить акцент у своїй теорії на якість виконаної роботи та змагальність між працівниками за результативними показниками праці. Він

доводить актуальність удосконалення мотивації праці як наряду вирішення соціальних проблем розвитку суспільства. Він проаналізував відомі багатьом класичні теорії Ф.Тейлора (планування виробництва та переважне застосування відрядної форми оплати праці), А.Маслоу й Ф.Герцберга (ієрархія потреб; задовільні й незадовільні фактори в СТС) і запропонував напрями поліпшення. До них він відносить належну систему організації та оплати праці.

При дотриманні принципу чесності (справедливості) в процесі організації праці, а змагання працівників за їх трудовими результатами стимулює до якісного виконання роботи. Він проводить аналогію з різними видами спортивних змагань, наголошує на оперативності отримання результатів праці, їх порівняння та стимулювання. Чим довший період проходить між порівнянням результатів праці та матеріальним стимулюванням, тим зменшується мотивація трудящих до збільшення результативності праці [281, с. 20-51].

Суттєвими факторами, які впливають на продуктивність праці в сільському господарстві, є організація виробництва, підвищення кваліфікації робітників, покращення сортів рослин і порід тварин (виведення нових), значне підвищення рівня технічної оснащеності праці. У системі ж факторів підвищення ефективності праці, як зазначає Є.О.Кончаковський, необхідно більше уваги звернути на соціальні фактори: мотивацію праці, розвиток професійних здібностей, соціально-побутової сфери села.

Стан соціально-побутової сфери в сільській місцевості є однією з найважливіших причин не тільки низької ефективності праці, а й низького рівня ставлення до праці й масової міграції молоді в міста. Останнє явище негативним чином відбивається на кількості трудових ресурсів в галузі сільського господарства й формуванні якісного рівня трудового потенціалу на селі. Необхідно переглянути механізм матеріального й нематеріального стимулювання до праці. Прагнення до професійного росту є важливою якісною характеристикою трудового потенціалу. Нині ж більшість працівників не

прагнуть до підвищення своїх професійних здібностей, що є резервом збільшення продуктивності праці, оскільки практично відсутня матеріальна винагорода за підвищення кваліфікаційно-освітнього рівня, а доплати й надбавки незначні [282].

Потрібно підходити комплексно до удосконалення мотиваційного механізму працівників ДСП: зарплата – соціальний пакет – комфортні умови праці – оптимальні режими праці й відпочинку – підвищення кваліфікації – підтримка соціальної сфери села – розвиток корпоративної культури в трудовому колективі й прозорість у фінансових відносинах – налаштування на кращий кінцевий результат господарської діяльності тощо.

При виконанні й перевиконанні планів виробничо-фінансової діяльності господарства, при надходженні позапланових коштів на казначейський рахунок від реалізації продукції потрібно створити стимулюючий (заохочувальний) фонд оплати праці в розмірі до 30 % додаткових (понадпланових) надходжень від валового доходу (ціна реалізованої продукції за вирахуванням вартості матеріальних витрат) і затвердити відповідний кошторис, а решту 70 % – спрямовувати на розширення і диверсифікацію господарської діяльності (капітальні інвестиції, соціальні програми розвитку навколишніх сіл тощо), поповнення оборотних засобів тощо.

Потрібно проінформувати трудовий колектив про такий захід підвищення матеріального й нематеріального стимулювання праці в підприємстві. Своєчасно корегувати й затверджувати кошторис зі збільшеною сумою оплати праці та прозоро розподіляти, зокрема у формі доплат і надбавок, між працівниками-виробничниками й спеціалістами на підставі рішень зборів трудового колективу. З цього приводу необхідно провести роз'яснювальну роботу й підтримувати позитивний “корпоративний настрій” у первинних трудових колективах підприємства (бригадах, ланках, механізованих загонах, профільних службах).

З метою збільшення грошових надходжень від реалізації продукції в ДСП потрібно удосконалити агрономічні й зоотехнічні технології, поліпшувати

якість продукції, ліквідувати “слабкі” місця в організації та технології виробництва продукції. Зокрема провести ротацію (оновлення) високопродуктивними породами дійне стадо корів – 10-20 %; забезпечити належне виконання агротехнологій і приготування кормів тощо. Це дозволить збільшити продуктивність праці й виробництво продукції, надходження коштів від її реалізації на казначейський рахунок та сформувати стимулюючу частину фонду оплати праці в підприємстві.

Для досягнення намічених планових показників розвитку АДС, збільшення продуктивності праці та підняття престижу сільськогосподарської праці запропоновано впровадити ряд концептуальних заходів удосконалення механізму застосування систем оплати праці та нематеріального стимулювання трудової активності працівників. Потрібно посилити роль соціального діалогу між керівництвом, працівниками, їх профспілкою щодо стимулювання праці, більш “прозорим” і доступним для розуміння зробити механізм оплати праці для робітників. ***Необхідно проводити анкетування працівників стосовно вивчення соціально-трудоових проблем і оцінки якості трудового життя, загальні збори трудового колективу з певною періодичністю й винесенням на порядок денний важливі питання розвитку СТВ у АДС.***

У довгостроковому періоді із удосконаленням технологічних процесів у сільськогосподарському виробництві працівники не матимуть вагомого впливу на збільшення виробництва продукції або таке збільшення призводитиме до погіршення її якості, тому варто розглянути можливість поступового переходу на оплату праці робітників виробничих підрозділів АДС за почасово-преміальною системою оплати праці. Головною ж передумовою підвищення рівня оплати праці, як відомо, вважається більший темп росту продуктивності праці [283].

М.М. Ільчук і інші вчені зазначають, що узагальнюючим показником результативності праці, що характеризує ефективність її витрат у виробництві, є продуктивність праці. Проте її розмір та динаміка відображають сукупний ефект змін у використанні основних і оборотних засобів виробництва,

безпосередньо витрат праці, технологічних та організаційних змін тощо. Продуктивність праці є основним показником, який відображує ефективність всього суспільного виробництва, і робочої сили зокрема. Вона є індикатором конкурентоспроможності економіки та рівня життя населення.

Резервами для її підвищення є: збільшення частки доданої вартості у вартості валової продукції; оновлення основних засобів, впровадження енергозберігаючих технологій та технічних нововведень; удосконалення організації виробництва та інституційної інфраструктури; підвищення кваліфікації та поліпшення навичок працівників, забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати тощо [284].

Таким чином, проведемо дослідження впливу продуктивності праці на її оплату за допомогою групування сільськогосподарських підприємств Київської та Чернігівської областей (табл. 4.13-4.14).

За даними групування підприємств у Київській області, **підтверджується висновок щодо впливу продуктивності праці на розмір заробітної плати.** Найбільшу продуктивність праці досягнуто в малочисельній групі 6, де зосереджено підприємства зі спеціалізацією на інтенсивному веденні рослинництва й тваринництва, та групі 5, де сільськогосподарські товаровиробники ведуть агробізнес переважно в рослинництві на екстенсивній основі (на 100 га виробничі витрати становлять лише 1433,3 тис. грн). У таких підприємствах варто розширити спеціалізацію й формувати тваринницькі підрозділи та інтенсифікувати землеробство. Курс на розширення та інтенсифікацію виробництва тваринницької продукції варто взяти підприємствам 4 групи.

Таблиця 4.13

Вплив продуктивності праці на її оплату та ефективність господарської діяльності
в сільськогосподарських підприємствах Київської області в 2016 р.

Показник	Групи с.-г. підприємств за показником продуктивності праці, тис. грн/особа						Разом/ у серед- ньому по області
	До 300	300,1-600	600,1-900	900,1- 1200	1200,1- 1500	1500,1 і більше	
Група підприємств	1	2	3	4	5	6	х
Кількість с.-г. підприємств, од.	80	187	105	54	22	37	485
Кількість працівників, осіб	3840	11922	8070	2901	703	2288	29724
Площа с.-г. угідь 1 підприємства, га	859	1735	2869	2005	2830	2691	1989
Кількість працівників у 1 підприємстві, осіб	48	64	77	54	32	62	61
Землезабезпеченість 1 працівника, га	18	27	37	37	89	44	32
Середня заробітна плата, грн	2600	3508	4108	4363	4822	5015	3784
Витрати на виробництво продукції на 100 га с.-г. угідь, тис. грн	1191,7	1674,8	1983,6	2791,4	1433,3	4740,3	2163,0
Прибуток: на 100 га с.-г. угідь, тис. грн	259,1	311,2	543,1	-122,2	251,1	444,1	341,1
на 1 працівника, тис. грн	46,4	84,7	202,7	-45,6	222,4	193,3	110,7
Рівень рентабельності реалізації с.-г. продукції, %	23,5	19,7	29,3	-3,9	18,1	29,4	19,1
Оплата послуг і робіт сторонніх організацій у загальних витратах виробництва, %	8,8	8,5	10,5	7,3	11,0	15,9	10,9
Питома вага продукції тваринництва у валовому виробництві с.-г. продукції, %	22,6	17,3	15,4	49,2	9,5	41,6	27,3

Розраховано автором на основі використання статистичної форми 50-сг економічно активних с.-г. підприємств.

Таблиця 4.14

Вплив продуктивності праці на її оплату та ефективність господарської діяльності
в сільськогосподарських підприємствах Чернігівської області в 2016 р.

Показник	Групи с.-г. підприємств за показником продуктивності праці, тис. грн/особа						Разом/ у серед- ньому по області
	До 300	300,1-600	600,1-900	900,1- 1200	1200,1- 1500	1500,1 і більше	
Група підприємств	1	2	3	4	5	6	х
Кількість с.-г. підприємств, од.	103	92	69	23	17	35	339
Кількість працівників, осіб	4469	7747	5361	2813	267	347	21004
Площа с.-г. угідь 1 підприємства, га	1166	2877	4421	8449	1922	2281	2940
Кількість працівників у 1 підприємстві, осіб	43	84	78	122	16	10	62
Землезабезпеченість 1 працівника, га	27	34	57	69	122	230	47
Середня заробітна плата, грн	2126	2945	3272	4328	2630	3184	3039
Витрати на виробництво продукції на 100 га с.-г. угідь, тис. грн	809,3	1382,8	1434,9	1482,6	1143,5	1364,1	1339,8
Прибуток: на 100 га с.-г. угідь, тис. грн	114,9	334,9	338,3	456,0	277,4	529,1	346,7
на 1 працівника, тис. грн	30,9	114,4	192,5	315,0	339,5	1217,2	164,5
Рівень рентабельності реалізації с.-г. продукції, %	20,0	28,7	25,1	30,9	27,1	43,6	28,7
Оплата послуг і робіт сторонніх організацій у загальних витратах виробництва, %	6,2	6,3	9,2	17,4	18,0	22,6	11,4
Питома вага продукції тваринництва у валовому виробництві с.-г. продукції, %	39,0	20,4	12,3	3,2	4,9	2,8	13,6

Розраховано автором на основі використання статистичної форми 50-сг економічно активних с.-г. підприємств.

Ураховуючи висновки аналізу землекористування (табл. 4.3-4.4), ми продовжуємо акцентувати увагу на досягненні соціальних і економічних цілей розвитку аграрних СТВ. Так, оптимальне співвідношення площі одного господарства, чисельності його працівників, рівня заробітної плати, продуктивності й рентабельності праці, рентабельності реалізованої продукції простежується в підприємствах Київської області в групі та частково в 3 і 4 групах. У підприємствах 3 групи забезпечується висока інтенсифікація виробництва сільськогосподарської продукції (на 100 га витрати становлять майже 2 млн грн), а рівень рентабельності – 29,3 %.

За даними групування підприємств у Чернігівській області, найбільша продуктивність праці простежується у підприємствах зі спеціалізацією на веденні рослинництва (4-6 групи). Проте оптимальне співвідношення площі одного господарства, чисельності його працівників, рівня заробітної плати, продуктивності й рентабельності праці в Чернігівській області простежується у підприємствах групи 2 і частково групи 3. У цих підприємствах забезпечується прийнятний рівень рентабельності реалізованої продукції – 25-29 %, розмір зарплати й чисельність трудових колективів.

Отже, для досягнення ефективного розвитку СТВ – збільшення найманих працівників і оплати їх праці, а також економічних – рівня продуктивності праці та рентабельності сільськогосподарської продукції потрібно проводити інтенсифікацію виробництва як рослинницької (якісне насіння, оптимальна кількість добрив і засобів захисту рослин, удосконалення агротехнології землеробства та ін.), так і тваринницької продукції (кращі породи худоби, економічно й технологічно збалансований раціон годівлі, зоотехнічні й ветеринарні заходи тощо). На Чернігівщині необхідно забезпечити розвиток і стимулювання збільшення виробництва продукції тваринництва.

4.3. Забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрному й інших секторах економіки

Україна все динамічніше долучається до міжнародних інтеграційних процесів як у сфері політики, так і сферах економічних, соціальних і екологічних взаємовідносин. Українське суспільство сподівалося, що трансформація економіки радянської епохи в ринкову призведе до процвітання нації. Адже на території країни було сформовано потужний індустріальний, аграрний та трудовий потенціали. Не останню роль відводилося розвитку аграрного сектора економіки.

Президент і уряд країни робили все для того, щоб запровадити на селі майнові відносини на базі приватної власності. Було розпайовано сільськогосподарські угіддя й пасовища, майно сільськогосподарських підприємств. Тоді намагалися реалізувати давню мрію селянина – господарювати на своїй власній землі, щоб найманий працівник був одночасно й частковим власником тих активів, що орендує в нього саме підприємство. Однак не було враховано ряд факторів, які призвели до негативного й зворотного ходу подій.

До таких факторів (або причин) можна віднести:

- 1) сільський тип поселенської мережі в Україні, де вагому роль ФГ зіграти апріорі не зможуть;
- 2) сільське населення, яке отримало частку (пай) на землю переважно було передпенсійного й пенсійного віку;
- 3) відсутній вибір і конкуренція між орендарями – як правило, це було реорганізоване колишнє колективне сільськогосподарське підприємство;
- 4) не сформовано економічні умови функціонування багатукладної аграрної економіки (відсутні стратегія, програма й економічний механізм розвитку велико-, середньо- й малотоварних форм господарювання в галузі);

5) відкриття кордонів для дешевшої продовольчої продукції (зокрема тваринницької) внаслідок вступу до СОТ.

Наведені вище причини провалу реформ в аграрному секторі економіки позначилися й на кон'юнктурі ринку праці на селі, демографічній, міграційній ситуації тощо. Разом із тим більшими темпами й нестримно зменшується кількість працівників суспільного сектора аграрної економіки, тобто застрахованих в соціальних позабюджетних фондах.

Процес глобалізації національної економіки привів до того, що в країну почали все більше імпортувати сільськогосподарську продукцію, зокрема м'ясо (зі США, країн Західної Європи), овочі (із Голландії, Болгарії), плоди і ягоди (із Польщі, Туреччини, країн Азії), картоплю (з Єгипту, Білорусі), гречку (із Китаю, Росії) тощо. Перелічене – це агропродукція трудомістких галузей: скотарства, свинарства, овочівництва, плідівництва тощо. Це означає, що імпортна дешева продукція витісняє з ринку вітчизняну, зменшуються обсяги внутрішнього виробництва, як наслідок, зменшується й кількість робочих місць, тобто спостерігається соціальна напруженість на селі.

Відсутність у країні послідовної протекціоністської аграрної політики призвела до того, що сільське господарство нині представлене дрібним сектором – ОСГ) які у валовому виробництві агропродукції займають питому вагу до 50%. ОСГ – це одноосібне або сімейне господарство, яке має переважно натуральний тип виробництва, і лише незначна частина з яких цілеспрямовано виробляють товарну сільськогосподарську продукцію. Якщо у глобалізаційному світі відслідковуються тенденції до укрупнення сільськогосподарського виробництва, то в Україні навпаки – розукрупнення, чому і сприяла проведена земельна реформа, а в останнє десятиріччя – агрохолдингізація.

Останнім часом у сільське господарство залучаються інвестиції з інших галузей економіки – переробної, харчової, легкої, вугільної, хімічної промисловості, металургії, банківського сектора тощо. Економічна ціль підприємств цих галузей – забезпечення свого виробництва сировиною,

диверсифікація бізнесу. У цих компаніях з'явився інвестиційний ресурс, яких не стримувала раніше низька прибутковість аграрного сектора економіки, ризикованість галузі, залежність від природних умов тощо.

Зазвичай у таких компаніях у агропромисловому виробництві відслідковується тенденція заміщення ресурсу “праця” на ресурс ”капітал”, що означає формування малотрудо-, капіталомістких і експортоорієнтованих видів виробництв агропродукції (вирощування зернових, соняшнику, ріпаку, сої та ін.), тобто закуповується потужна техніка, яка виконує багато функцій і заміняє найманих працівників. В умовах міжнародної інтеграції України, не в кращому стані знаходиться соціальна складова розвитку аграрної галузі [285].

Найбільш гострою проблемою для України залишається сільське безробіття. За радянських часів пріоритетним завданням економіки було забезпечення повної зайнятості населення, тобто створення в усіх секторах економіки, у тому числі й сільському господарстві, такої кількості робочих місць, що дорівнює чисельності працездатного населення країни. Підвищення продуктивності праці в аграрному секторі економіки сприяло вивільненню працівників, що було загрозою для зазначеного фундаментального принципу радянського суспільства. Крім того, обмеженість доступу СРСР до передових західних технологій і небажання влади бачити проблеми села залишили Україні у спадок село з неефективними технологіями, методами та формами господарювання.

Приватизація землі та державного майна, а також пов'язані із цим нові форми господарювання на засадах приватної власності докорінно змінили не тільки СТВ у галузі, а й їхню ідеологію щодо ставлення до землі та напрямів розвитку сільськогосподарського виробництва. Крім того, прискорений перехід до ринкових відносин та усунення держави від управління процесами стихійного перерозподілу державного та спільного майна на селі, спричинили суттєву диференціацію населення за рівнями доходів та приналежністю до власності землі та майна.

Оскільки питання зайнятості сільського населення має складну й багатофакторну природу, а сучасні темпи зменшення чисельності економічно активного сільського населення створюють для України передумови продовольчої загрози, вирішення цієї проблеми потребує розроблення й реалізації нових та дієвих комплексних заходів. *Серед усього переліку показників розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки найголовнішими можна вважати ті, що характеризують зайнятість населення. Оскільки відомий факт, де є робочі місця й відповідна пропозиція робочої сили, то там буде розвиватися населений пункт, його виробнича й соціальна інфраструктура.*

Сучасна аграрна політика не спроможна вирішувати територіальні проблеми розвитку сільської поселенської мережі, соціальної інфраструктури, створення робочих місць у різних видах діяльності для вивільнених працівників аграрних підприємств, подолання бідності на селі. Тому дедалі більше усвідомлюється необхідність такої політики, яка б створила умови комплексного розвитку сільських територій і виявляла їх можливості та переваги, розвивалася, прагнула подолати наслідки реформування аграрного сектора економіки.

Щоб забезпечити раціональну зайнятість населення в сільському господарстві, розвиток різних форм агробізнесу, харчової та переробної промисловості на селі та в місті тощо, потрібно проаналізувати ємність внутрішнього ринку продовольчої продукції, купівельну спроможність доходів населення тощо. Відомо, що на товари продовольчого набору попит є нееластичний, оскільки людина у першу чергу буде забезпечувати потреби в харчуванні. Наведемо дані про фактичний баланс харчового раціону громадянина України (табл. 4.15).

Таблиця 4.15

Споживання основних продуктів харчування в Україні, кг/особа

Показник	Р і к				у сред- ньому за 1 рік	Рациональна норма (розрахунки МОЗ України) ¹	Нестача (дефіцит)	
	2014	2015	2016	2017			кг	%
М'ясо та м'ясопродукти, включаючи субпродукти та жир-сирець	54,1	50,9	51,4	51,7	52,0	80	28,0	35,0
Молоко та молочні продукти	222,8	209,9	209,5	200,0	210,6	380	169,4	44,6
Яйця, шт.	310	280	267	273	282,5	290	7,5	2,6
Хлібні продукти (хліб та макаронні вироби у перерахунку на борошно; крупи, борошно, бобові)	108,5	103,2	101,0	100,8	103,4	101	–	–
Картопля	141,0	137,5	139,8	143,4	140,4	124	–	–
Овочі та баштанні продовольчі культури	163,2	160,8	163,7	159,7	161,9	161	–	–
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	52,3	50,9	49,7	52,8	51,4	90	38,6	42,9
Риба та рибні продукти	11,1	8,6	9,6	10,8	10,0	20	10,0	50,0
Цукор	36,3	35,7	33,3	30,4	33,9	38	4,1	10,8
Олія	13,1	12,3	11,7	11,7	12,2	13	0,8	6,2

¹ Рекомендовані раціональні норми споживання основних продуктів харчування на душу населення [286].

Складено й розраховано за даними Держстату України.

У динаміці зменшується споживання м'яса, молока, яєць, цукру тощо. Останнім часом спостерігається порушення збалансованого харчового раціону пересічного українця. У його структурі сформувався великий дефіцит по наступних продовольчих позиціях (за рік, кг/особа): 28 кг м'ясопродуктів (35 % від норми); 169 кг молокопродуктів (45 %); 39 кг плодів (43 %), 10 кг рибопродуктів (50 %) тощо.

Проаналізуємо обсяги споживання дефіцитних продуктів харчування та обсяги їх внутрішнього виробництва в Україні (табл. 4.16-4.17).

Споживання м'ясопродуктів в Україні характеризується порушенням її раціональної структури. Судячи з даних таблиці, мешканець нашої країни споживає більш дешевшу м'ясопродукцію: курятину (46,2 %) й свинину (36,5 %). На яловичину припадає лише 15,8 % фактичного платоспроможного попиту на м'ясопродукцію, тоді як у раціональному балансі вона має становити майже 40 %. Негативною тенденцією характеризується споживання молокопродукції в країні: з 9581 тис. т у 2014 р. до 8496 тис. т у 2017 р., зменшення відбулося на 11,3 %. Стабільною та на низькому рівні є ситуація зі споживанням плодів і ягід в Україні.

У досліджуваному періоді значно зменшилося виробництво продукції скотарства, зокрема яловичини й телятини – з 412 тис. т у 2014 р. до 363 тис. т у 2017 р., або на 11,9 %, а також молоко продукції – з 9966 т до 9232 т, або на 7,4 %. Стабілізувалося виробництво свинини й м'яса птиці. Нестача ж у харчовому балансі населення України продукції внутрішнього виробництва зумовлює її імпорт, зокрема плодів, ягід, риби, свинини (табл. 4.18).

Таблиця 4.16

Фонд споживання дефіцитних продуктів харчування в Україні, тис. т

Показник	Р і к				У середньому за 1 рік		Орієнтовна структура основних видів м'яса в споживчому кошику ¹	
	2014	2015	2016	2017	тис. т	%	кг/особа	%
М'ясо та м'ясопродукти – усього	2325	2179	2195	2195	2223,6	100,0	40,6	100,0
У т.ч.:								
яловичина й телятина	390	347	346	318	350,3	15,8	16,0	39,4
свинина	848	775	811	814	812,0	36,5	10,0	24,6
м'ясо птиці	1047	1022	1008	1032	1027,3	46,2	14,0	34,5
інші види м'яса	40	35	30	31	34,0	1,5	0,6	1,5
Молоко та молочні продукти	9581	8995	8942	8496	9003,5	x	x	x
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	2249	2179	2119	2242	2197,3	x	x	x
Риба та рибні продукти	474,6	366,3	407,2	455,9	426,0	x	x	x

¹ Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 № 780 [287].

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Таблиця 4.17

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

Показник	Р і к				У середньому за 1 рік	
	2014	2015	2016	2017	тис. т	% по м'ясопродукції
М'ясо та м'ясопродукти – усього	2352	2315	2314	2308	2322,4	100,0
У т.ч.:						
яловичина і телятина	412	383	375	363	383,3	16,5
свинина	742	759	744	731	744,0	32,0
м'ясо птиці	1161	1139	1163	1182	1161,3	50,0
інші види	37	34	32	32	33,8	1,5
Молоко та молочні продукти	9966	9503	9299	9232	9500,0	x
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	1713	1966	1694	1736	1777,3	x
Риба та рибні продукти (рибництво й рибальство)	91,3	88,6	88,4	92,6	90,2	x

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Таблиця 4.18

Середньорічний обсяг споживання, внутрішнього виробництва й експорту або імпорту дефіцитних продуктів харчування в Україні за 2014-2017 рр., тис. т

Продукція	Споживання	Внутрішнє виробництво	Забезпеченість споживання внутрішнім виробництвом	Експорт або імпорт (-), тис. т
М'ясо та м'ясопродукти – усього	2223,6	2322,4	104,4	98,8
У т.ч.:				
яловичина і телятина	350,3	383,3	109,4	33,0
свинина	812,0	744,0	91,6	-68,0
м'ясо птиці	1027,3	1161,3	113,0	134,0
інші види	34,0	33,8	99,4	-0,2
Молоко та молочні продукти	9003,5	9500,0	105,5	496,5
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	2197,3	1777,3	80,9	-420,0
Риба та рибні продукти	426,0	90,2	21,2	-335,8

Складено й розраховано за даними Держстату України.

У середньому за рік в Україну імпортується близько 68 тис. т свинини, 420 тис. т плодів і ягід, 336 тис. т риби й рибопродуктів. Імпорт рибної продукції представлений переважно океанічною та морською рибою, плодово-

ягідної – екзотичними фруктами, яких в Україні немає або вирощується в невеликій кількості. Таким чином ми фінансуємо розвиток свинарства й частково плідівництва інших країн світу, хоча очевидний потенціал розвитку цих традиційних підгалузей національної аграрної економіки дозволяє виробляти відповідної продукції для повноцінного забезпечення раціонального харчування населення України.

У зв'язку з цим проведено розрахунки можливого збільшення внутрішнього виробництва сільськогосподарської продукції для забезпечення продовольчого балансу країни, імпортозаміщення, залучення працівників у галузь і збільшення їх купівельної спроможності (табл. 4.19). При розрахунках ми брали до уваги все населення країни – 42 млн осіб і довідникові дані щодо виходу відповідної продукції (жива маса тварин – готова продукція до споживання тощо), її трудомісткості виробництва [288-290], а також статистичні дані виробництва агропродовольчої продукції в Україні за останні 30 років [151-190].

Україна володіє потужним аграрним, індустріальним, трудовим потенціалом для збільшення виробництва продукції, про що свідчать історичні дані розвитку народного господарства. ***Виходячи з внутрішньої потреби збільшення виробництва вищезазначеної дефіцитної сільськогосподарської продукції, її трудомісткості, у сільське господарство можна залучити додатково 1132,7 тис. осіб працівників.***

Потрібно створити відповідні умови праці, її оплати та розвиток виробничої та соціальної інфраструктури сільських територій. Крім того, якщо враховувати постійно зростаючий попит на продовольчу продукцію на світовому ринку, то з розширенням напрямів і обсягів експорту української сільськогосподарської продукції потреба в робочій силі в аграрному секторі економіки буде тільки збільшуватися.

Таблиця 4.19

Розрахунок збільшення річного внутрішнього виробництва дефіцитної сільськогосподарської продукції та раціональної зайнятості в сільському господарстві

Показник	Середнє споживання, кг/особа	Раціональна норма (розрахунки МОЗ України), кг/особа	Нестача (дефіцит) в харчовому раціоні, кг/особа	Потреба збільшення внутрішнього споживання, тис. т	Можливості збільшення внутрішнього виробництва, тис. т	У % до внутрішнього фактичного виробництва	Трудомісткість виробництва продукції, люд.-год/т	Додаткова раціональна зайнятість в с/г, тис. осіб
М'ясо та м'ясопродукти – усього	52,0	80,0	28,0	1176,0	1244,0	53,6	x	x
У т.ч. (розрахунково): яловичина і телятина	8,2	31,5	23,3	978,6	978,6	255,3	687	829,9
свинина	19,0	19,7	0,7	29,4	97,4 ¹	13,1	377	34,0
м'ясо птиці	24,0	27,6	3,6	151,2	151,2	13,0	102	14,3
інші види	0,8	1,2	0,4	16,8	17,0 ¹	50,3	x	x
Молоко та молочні продукти	210,6	380,0	169,4	7114,8	7114,8	74,9	48	188,2
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	51,4	90,0	38,6	1621,2	1621,2	91,2	73	65,7
Риба та рибні продукти	10,0	20,0	10,0	420,0	27,6	41,7	40	0,6
Разом додаткова раціональна зайнятість у с/г								1132,7

¹ З урахуванням імпортозаміщення.

Складено й розраховано за даними Держстату України та довідникових даних.

Надзвичайно важливим *національним питанням* нині має постати *створення умов розвитку стратегічних підгалузей суспільного сектора аграрної економіки: скотарства (виробництво м'яса й молока), що дозволить додатково залучити більше 1 млн осіб; плідівництва – 66 тис. осіб і свинарства – 34 тис. осіб.* У рибному господарстві, на жаль, є обмеження щодо збільшення виробництва продукції. Зокрема в 2016 р. внутрішні водоймища (стави), яких у наявності 93,8 тис. га в експлуатації знаходиться 46 тис. га, або 49 %. Тому резерв збільшення виробництва продукції рибництва розрахунково може становити більше 50 % від внутрішнього вирощування й вилову рибу. У середньому за рік у 2014-2017 рр. у внутрішніх водних об'єктах добуто 40262 т, а у 1995 р. цей показник становив 67816 т. Тому внутрішні можливості збільшення виробництва продукції рибництва становитимуть 27554 т.

Відомо, що є галузі економіки, які залежать від розвитку сільського господарства, тому, забезпечуючи збільшення працівників у останньому, збільшиться й кількість працівників інших галузей економіки. Розрахунково питома вага аграрного сектора економіки за макроекономічними показниками наведена в таблиці 4.20.

Таблиця 4.20

Питома вага аграрного сектора економіки
за макроекономічними показниками в Україні, %

Показник	Р і к				У середньому за 1 рік
	2014	2015	2016	2017	
Питома вага с/г по таких макроекономічних показниках країни:					
ВВП	23,4	27,4	26,8	23,7	25,3
ВДВ	11,7	14,2	13,5	12,1	12,9
Основні засоби	1,2	2,7	3,2	4,3	2,9
Зайнятість у с/г, л/г і р/г	17,1	17,5	17,6	17,7	17,5
Наймані працівники с/г	5,1	5,2	5,2	5,3	5,2
Умовне середнє значення вагомості с/г у економіці країни	11,7	13,4	13,3	12,6	12,8

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Ураховуючи попередні вищезазначені розрахунки щодо збільшення працівників сільського господарства, можна орієнтовно визначити пропорційне збільшення кількості працівників інших галузей економіки (табл. 4.21).

Таким чином, створюючи умови розвитку виробництва трудомісткої продукції скотарства, свинарства, плідівництва тощо, можна отримати синергетичний ефект. При збільшенні кількості працівників сільського господарства, у першу чергу, збільшиться кількість працівників харчової промисловості, а потім і інших видів економічної діяльності. Разом збільшення кількості працівників може становити 3133 тис. осіб (1132,7 тис. осіб + 2000,3 тис. осіб).

Зазначені показники практично відповідають наявному дефіциту кількості робочих місць на селі. Серед сільського населення 1252,9 тис. од. – це безробітні або самозайняті особи, які не сплачують ЄСВ і не мають відповідного соціального пакета, та тимчасові трудові мігранти. Крім того, збільшення виробництва сільськогосподарської продукції, якої бракує для забезпечення раціонального харчового балансу населення України, призведе до збільшення обсягів виробництва продукції в харчовій і інших галузях економіки. За нашими розрахунками, це забезпечить створення додатково 2 млн робочих місць. Таким чином можна досягти синергетичного ефекту соціально-економічного розвитку села й міста, аграрного й індустріального комплексів країни тощо.

Для наповнення внутрішнього ринку агропродовольчої продукції та забезпечення збалансованого харчування народу України, забезпечення раціональної зайнятості сільського населення й збільшення доходів населення потрібно спрямувати зусилля сторін аграрних СТВ на розвиток (у порядку важливості): скотарства, плідівництва, свинарства, птахівництва й рибництва. На обласному й районному рівнях необхідно удосконалювати транспортно-логістичні системи обслуговування виробників сільськогосподарської продукції регіону.

Таблиця 4.21

Кількість працівників інших галузей економіки, яким “надає” роботу сільське господарство (розрахунково), тис. осіб

Показник	Рік				у середньому за 1 рік	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					
Кількість працівників у с/г	458	417	410	405	422,5	x	x	x	1132,7
Кількість працівників інших галузей економіки, яким “надає” роботу 1 працівник с/г – усього	4191	3762	3706	3648	3827,0	x	746,2	1,766	2000,3
У т.ч.:									
будівництво	228	182	173	167	187,5	12,8	24,0	0,057	64,6
оптова та роздрібна торгівля	786	687	712	697	720,5	12,8	92,2	0,218	246,9
транспорт	288	267	282	282	279,8	12,8	35,8	0,085	96,3
складське господарство	355	315	301	297	317,0	12,8	40,6	0,096	108,7
громадське харчування	85	71	76	70	75,5	12,8	9,7	0,023	26,1
фінансова та страхова діяльність	245	191	174	168	194,5	12,8	24,9	0,059	66,8
освіта	1499	1434	1393	1379	1426,3	12,8	182,6	0,432	489,3
харчова промисловість	323	290	282	280	293,8	100,0	293,8	0,695	787,2
хімічна промисловість	74	62	60	56	63,0	12,8	8,1	0,019	21,5
виробництво машин і устаткування	142	121	120	116	124,8	12,8	16,0	0,038	43,0
виробництво транспортних засобів	166	142	133	136	144,3	12,8	18,5	0,044	49,9

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Останнім часом у наукових колах все більше уваги приділяється розробці напрямів комплексного розвитку сільських територій. Під останнім розуміють забезпечення стабільного й гармонійного розвитку соціально-економічної сфери села, ефективне використання природних ресурсів і поліпшення екології сільської місцевості при активній участі адміністративного корпусу сільських, селищних рад і громад. У сукупності це вирішує питання підтримки й поступового підвищення рівня життя селян, створення нових робочих місць. А враховуючи обмеженість і слабку диференціацію сфер застосування праці на селі слід звернути увагу на розвиток неаграрних видів діяльності, зокрема й лісового господарства, сільського зеленого туризму. Воно може дати певні імпульси відродженню українського села та позитивно вплинути на стан флори й фауни навколишнього середовища.

Протягом останнього століття в Україні розвиток сільських територій відбувався за рахунок сільського господарства на екстенсивній основі, зменшувалися площі лісових насаджень. Проте цей аспект не враховано під час проведення останньої земельної реформи, що є однією з перешкод її завершення. Необхідно було вивести малопродуктивні землі з обробітку, заліснити їх, адже в розвинених країнах світу розорюваність території набагато менша, ніж у нас (рілля – 50 %). А розвиток лісового господарства в Україні, який тісно пов'язаний із деревообробною та целюлозно-паперовою промисловістю, мисливським і рибним господарством, сприяв би збільшенню робочих місць на селі, його соціальному розвитку, зміцненню фінансової бази сільського самоврядування.

Також можуть упроваджуватися проекти з розвитку сільського зеленого туризму, надаватися послуги зі спортивного полювання, риболовлі, збирання грибів і ягід тощо. Це підтверджується тим, що у всьому світі поступово зменшується частка аграрного сектора економіки сільських територій і збільшується частка промисловості, сфери послуг, торгівлі, будівництва та інших видів діяльності, оскільки це забезпечує стабільність і гарантованість

доходів сільського населення й органів управління сільськими територіями за рахунок диверсифікації сільського бізнесу.

На відміну від корисних копалин ліси є відновлюваними ресурсами, що може стати одним із напрямів зменшення енергетичної залежності українських товаровиробників і сільських домогосподарств. Крім того, розвиток національного лісового господарства забезпечить виконання екологічних функцій, а саме водоохоронну, захисну, санітарно-гігієнічну й рекреаційну. Лісистість природних зон України має значні відмінності й не досягає оптимального рівня, за якого б ліси позитивно впливали на клімат, стан ґрунтів і водних ресурсів, протидіяли ерозійним процесам, а також забезпечували одержання більшої кількості деревини. Сформувалася значна частка лісів з обмеженим режимом використання (до 50%) та заповідних лісів (14%), велика диференціація постійних лісокористувачів.

На розвиток сільських територій негативний вплив має зменшення кількості працюючих у сільському господарстві. При подальшій інтенсифікації цієї галузі потрібно забезпечити зайнятість селян у інших сферах діяльності, зокрема в лісовому господарстві, деревообробній промисловості, мисливстві та рибництві, по наданню рекреаційних послуг тощо. В Україні існує значний трудовий потенціал і стартові можливості для нарощування виробництва продукції лісового господарства та її переробки, поліпшення екології.

Необхідно сприяти розвитку інтеграційних процесів лісогосподарств з переробкою їх продукції, розвивати кооперацію товаровиробників, малий бізнес у галузі тощо. Це призупинить зменшення міграції трудових ресурсів із сільських регіонів, поліпшить їх зайнятість у суспільному секторі економіки та вирішить проблеми соціального, економічного й екологічного стану сільських територій [291].

У сільській місцевості необхідно забезпечити функціонування організаційно-економічного механізму взаємозалежного розвитку економічної й соціальної сфер, фінансову підтримку проведення відповідних заходів і органами місцевого самоврядування на селі. Ураховуючи соціально-

демографічний стан на селі на початку ХХІ ст., було звернуто увагу на обґрунтування концепції й розробку практичних заходів розвитку сільських територій, що включає вирішення широкого кола питань. Їх можна згрупувати в 4 напрями:

1) економічний: розвиток суб'єктів підприємницької діяльності в сільських поселеннях, диверсифікація сільського бізнесу, кооперативний рух на селі, підтримка ОСГ і ФГ;

2) соціальний: розвиток культурно-просвітницької й житлово-комунальної сфери соціальної інфраструктури села, поліпшення й удосконалення напрямів соціального захисту сільського населення;

3) екологічний: формування організаційно-економічного механізму раціонального природокористування земельними, водними, лісовими та іншими ресурсами сільських територій, їх рекреаційним потенціалом;

4) управлінський: активізація самоорганізації сільських громад, поліпшення діяльності депутатського корпусу, удосконалення мотивації праці управлінського персоналу в органах влади на місцевому рівні до підвищення рівня життя селян – показника результативності їх трудової діяльності.

4.4. Напрями удосконалення мотивації праці в системі управління розвитком сільських територій до підвищення рівня життя на селі

Актуальність і необхідність НДР по розробці напрямів удосконалення мотиваційного механізму в органах державної влади, була підтримана в НУБіП України, Всеукраїнській асоціації сільських і селищних рад України, Київській облдержадміністрації та Київській обласній раді. Як наслідок, на початку 2012 р. було укладено відповідний договір і сформована робоча група, куди входив автор монографії. Вона займалася науковими дослідженнями

протягом 2012-2014 рр. щодо обґрунтування стратегії та практичних рекомендацій удосконалення мотивації праці в системі управління соціально-економічним розвитком сільських територій у рамках державної наукової теми НУБіП України.

Предметом вищезазначеного договору було: 1) розробка методології оцінки трудової діяльності суб'єктів системи управління соціально-економічним розвитком сільських територій; 2) упровадження системи мотивації праці посадових осіб місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування до підвищення рівня життя на селі.

Підвищення рівня життя сільського населення є пріоритетним напрямом аграрного й сільського розвитку. Особливе значення цей воно набуває в соціально орієнтованій ринковій економіці, де центральним питанням є поліпшення добробуту людини. Має запрацювати принцип, що економіка працює на людину, а не людина на економіку. Рівень життя в суспільстві виступає однією з найважливіших соціальних категорій і трактується як забезпечення населення необхідними матеріальними благами та послугами, досягнутий рівень їх споживання й ступінь задоволення розумних (раціональних) потреб.

Подібно визначається й добробут. Якщо аналізувати умови життя, праці й зайнятості, побуту й вільного часу (відпочинку, здоров'я, освіти, умов навколишнього середовища та ін.) в суб'єктивному їх розумінні, то в такому випадку використовується більш ширша категорія "якість життя".

Концепція визначення якості життя населення виникла наприкінці 1960-х років 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 [19, с. 116-117].

Рівень життя населення – найважливіша ціль державної соціальної політики, який відображає курс України на європейську інтеграцію. Категорія “рівень життя” у широкому розумінні синтезує головні аспекти життєдіяльності людей, а в більш вузькому – оцінюється як рівень добробуту населення. Відповідно, характеристики 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.

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 найбільш бідні 40 % населення починають одержувати 12-13 % загальної суми доходів [232, с. 287-295].

Протягом багатьох десятиліть домінували економічні підходи щодо змісту категорії “рівень життя”, проте з часом у суспільній свідомості відбулася трансформація підходів до його визначення від кількісних до якісних параметрів суспільного розвитку. Якісна характеристика життя охоплює фактично усі аспекти людського існування, включаючи зміст, форми й результати трудової діяльності, рівень добробуту, права й свободи особистості, демографічні, етнографічні, релігійні, культурні, екологічні й фінансово-економічні умови розвитку суспільства.

У керівників і працівників органів управління сільськими територіями порушена система мотивації соціально-трудової активності до вирішення комплексу проблемних питань розвитку села. Відсутня система об’єктивної оцінки результативності їх роботи. Прийшовши до влади керівництво вищого й середнього рівнів пасивно відносяться до виконання своїх функцій, створюються різні процедурні бюрократичні перепони, чого тільки варте земельне питання на селі тощо. Таким чином, для посилення стимулювання до результативної праці керівників і спеціалістів місцевих рад, їх виконавчих комітетів, рай- і облдержадміністрацій необхідно удосконалити систему мотивації їх праці на основі змагальності за рейтинговою оцінкою їх соціально-трудової діяльності.

Зважаючи на те, що в Україні спостерігається очевидний значний контраст рівня життя в міських і сільських поселеннях, то виникає потреба в більш об’єктивній оцінці рівня життя окремо для міського й сільського населення. Зупинимось на останньому так як це буде тим показником оцінки трудової діяльності персоналу органів управління розвитку сільських територій (адміністративні працівники державних і місцевих органів влади). Про результативність їхньої роботи можна судити на основі інтегрального показника рівня життя сільського населення та складових його показників у порівнянні по різних адміністративно-територіальних одиницях (АТО) із собі подібними, тобто проводити розрахунки рейтингових показників.

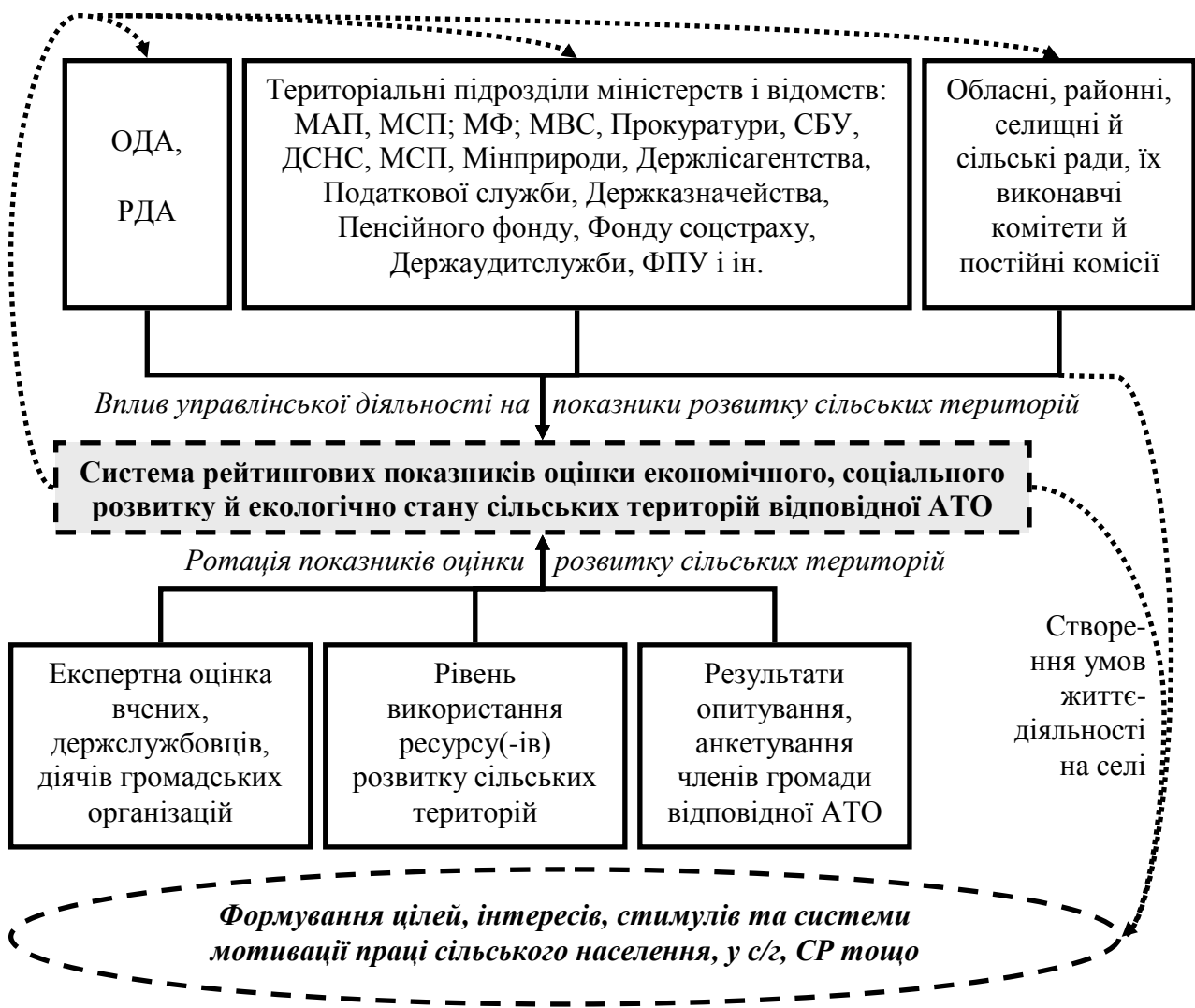
Пропонується змінити систему мотивації праці працівників владних структур, в основу якої покласти принцип змагальності за кращими показниками розвитку сільських територій. Людина природно відчуває потребу у змагальності між собою подібними, у даному разі вона має відбуватися між керівниками, управлінцями середньої ланки обласного, районного й низового – сільського й селищного рівнів за певними результатами трудової діяльності, пов'язаних із впливом на соціально-економічний розвиток і екологічний стан сільських територій. У результаті налагодженої дії стимулів такої мотивації праці керівництво органів влади на місцях будуть намагатися поліпшити соціально-економічні умови життєдіяльності в сільській місцевості (рис. 4.1).

Рейтингові показники оцінки економічного розвитку, розвитку СТС й екологічно стану значною мірою залежать від наявності ресурсного потенціалу відповідної АТО. Відомо, що до головних складових елементів ресурсного потенціалу розвитку сільських територій відносяться земельні ресурси, працездатне населення й основний капітал. Їх кількісний і якісний стан прямо пропорційно впливає на соціально-економічний розвиток суспільства як на державному, обласному й районному рівні, так і рівні сіл і селищ.

На даний час ряд учених та колективи наукових установ розробляють та удосконалюють методики оцінки диференціації регіонального розвитку в просторі й часі. Проте, *зважаючи на особливість сучасного розвитку сільських територій України, практично не зустрічається в науковій літературі формування методичних засад комплексної (інтегральної) оцінки їх розвитку як результату впливу трудової діяльності керівного персоналу системи управління розвитком села (територіальні органи Мінагрополітики, Мінприроди, обл-, райдержадміністрації, сільські й селищні ради тощо).*

Для того, щоб провести максимально об'єктивну економічну, соціальну й екологічну оцінку розвитку сільських територій АТО, потрібно визначитися із системою критеріїв-показників, які повною мірою б відображали їх ресурсний потенціал та його використання з метою активізації соціально-економічного розвитку та поліпшення екологічного стану на селі.

Формування стимулів і системи мотивації праці адміністративного персоналу



Умовні позначення: МАП – Мінагрополітики; МСП – Мінсоцполітики; МФ – Мінфін; МВС – Міністерство внутрішніх справ; СБУ – Служба безпеки України, ДСНС – Державна служба з надзвичайних ситуацій, МСП – Мінсоцполітики, ФПУ – Федерація профспілок України.

Рис. 4.1. Схема функціонування системи рейтингової оцінки розвитку сільських територій як критерію ефективності праці персоналу в органах влади
Розробка автора.

Комплексні оцінки: ресурсного потенціалу сільських територій, економічного розвитку, розвитку СТС й екологічного стану сільських територій пропонується здійснювати за показниками, які за допомогою нормування (стандартизації) переводяться у бали. Це можна здійснити за допомогою наступних формул (4.1-4.3), перша з яких застосовується для оцінки показників ресурсного потенціалу (Opn), друга й третя формули – показників соціального,

економічного розвитку й екологічного стану сільських територій ($Opс$), оптимальний напрямок покращення яких прямує, відповідно, до збільшення (4.2) або зменшення (4.3):

$$Opn = \frac{x_{ij}}{x_{\max}} ; \quad (4.1)$$

$$Opс = \frac{(x_{ij} - x_{\min})}{(x_{\max} - x_{\min})} \cdot 100 ; \quad (4.2)$$

$$Opс = \frac{(x_{\max} - x_{ij})}{(x_{\max} - x_{\min})} \cdot 100 , \quad (4.3)$$

де x_{ij} – значення i -го показника на j -тій території; x_{\min} – мінімальне значення i -го показника; x_{\max} – максимальне значення i -го показника.

Таким чином будь-який показник, їх група (блок) і підгрупа буде оцінено в одній системі розмірності від 0 до 100 балів. Кожний показник ресурсного потенціалу, а також рівня розвитку сільських територій мають враховуватися у комплексі через застосування коефіцієнтів вагомості ($Kваг$), які визначаються на основі експертних оцінок, опитування й анкетування селян та, більшою мірою, ступеня й ефективності використання того чи іншого ресурсу або ресурсів сільських територій у цілому.

Потім шляхом сумування відповідних добутоків розраховуються: інтегральний показник оцінки ресурсного потенціалу сільських територій ($IOpn$) та інтегральний показник соціально-економічного й екологічного їх розвитку ($IOpс$), що показано наступними формулами (4.4-4.5):

$$IOpn = \sum_{i=1}^n (Opn_i \cdot Кваг_i) ; \quad (4.4)$$

$$IOpс = \sum_{i=1}^n (Opс_i \cdot Кваг_i) , \quad (4.5)$$

де: Opn_i – значення i -го показника (групи показників) ресурсного потенціалу розвитку сільських територій; $Kваг_i$ – коефіцієнт вагомості (значимості) i -го показника (групи показників) у загальній оцінці групи показників (інтегрального показника) ресурсного потенціалу розвитку села; n – кількість

показників у групі показників (кількість груп показників) оцінки ресурсного потенціалу розвитку сільських територій; $Opс_i$ – значення i -го показника (підгрупи, групи показників) розвитку села; $Kваг_i$ – коефіцієнт вагомості (значимості) i -го показника (підгрупи, групи показників) у загальній оцінці підгрупи (групи показників, інтегрального показника) розвитку сільських територій.

Пропонується оцінювати ресурсний потенціал сільських територій за 3-ма блоками показників. 1-й блок включає показники, що характеризують такий ресурс, як “Земля” ($Kваг = 0,3$), 2-й блок показників – “Праця” ($Kваг = 0,5$), 3-й блок – “Основний капітал” ($Kваг = 0,2$). Логіка значень коефіцієнтів вагомості тут наступна: більше значення отримав ресурс “Праця”, оскільки велика частина працездатного сільського населення не приймає участі в суспільному секторі економіки, тому потрібно спрямувати акцент соціально-економічної політики розвитку того чи іншого регіону на ефективне використання трудових ресурсів відповідної АТО в суспільно корисній праці.

Перша група показників включає показники, що характеризують земельні ресурси (територія, тис. кв. км; с.-г. угіддя, тис. га), друга – трудові ресурси (кількість наявного населення, тис. осіб; постійне сільське населення працездатного віку, осіб), третя – основний капітал (основні засоби – усього, млн грн; основні засоби сільського господарства, мисливства й лісового господарства, млн грн). Сума коефіцієнтів вагомості блоку (групи) показників, підгрупи завжди має становити 1 ($\sum_{i=1}^n Kваг_i = 1$). Значення кожного з 3-х блоків показників перемноживши на відповідні коефіцієнти вагомості й становитиме інтегральний показник ресурсного потенціалу розвитку села, який також матиме значення в межах від 1 до 100 балів.

У подальшому визначаємося з блоками показників, які вже характеризують ступінь використання ресурсного потенціалу й досягнення певних результатів у порівнянні сільських територій АТО між собою. Пропонується виділити 3 групи показників: “Економічний розвиток”

($K_{ваг} = 0,35$), “Розвиток СТС” ($K_{ваг} = 0,5$), “Екологічний стан” ($K_{ваг} = 0,15$). Більше значення $K_{ваг} = 0,5$ показників розвитку СТС села обумовлюється очевидними тенденціями занепаду галузей соціальної інфраструктури, збільшення безробіття на селі тощо.

Потрібно враховувати тут лише відносні показники, а значення абсолютних показників враховувати в співвідношенні на одиницю певного ресурсу (на душу населення, 1 грн основного капіталу) чи одиницю інтегрального показника ресурсного потенціалу (на 1 бал), у противному випадку вони будуть викривлювати загальний стан розвитку сільських територій АТО, бо всі вони за рівнем ресурсного потенціалу розвитку різні [250; 292-293]. *Результати оцінки показника(-ів) можна вважати оцінкою результативності трудової діяльності відповідних працівників системи управління сільськими територіями, а саме сільської, селищної ради, районних і обласних рад і адміністрацій, регіональних відділень центральних органів виконавчої влади тощо.*

Щоб провести максимально об’єктивну оцінку економічного, соціального розвитку й екологічного стану сільських територій відповідних АТО ***потрібно визначитися із системою критеріїв-показників, які б повною мірою відображали їх ресурсний потенціал та рівень його використання. Пропонується оцінювати ресурсний потенціал сільських територій АТО*** за такими групами показників. Перша група показників включає показники, що характеризують земельні ресурси (територія, тис. кв. км; с.-г. угіддя, тис. га), друга – трудові ресурси (кількість наявного населення, тис. осіб; постійне сільське населення працездатного віку, осіб), третя – основний капітал (основні засоби – всього, млн грн; основні засоби сільського господарства, мисливства й лісового господарства, млн грн) тощо.

У подальшому ***пропонується виділити три групи показників розвитку сільських територій, за якими можна вже судити про ефективність роботи органів державної влади й місцевого самоврядування:***

1) “Економічний розвиток” (уведення в дію нових основних засобів сільського господарства, млн грн; поголів’я ВРХ, тис. гол.; вироблено продукції рослинництва й тваринництва, млн грн; кількість малих підприємств, од.; роздрібний товарооборот підприємств в сільській місцевості, грн і ін. Усього 15 показників);

2) “Розвиток СТС” (кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій, тис. осіб; безробіття населення, %; середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн; кількість осіб, які потерпіли від злочинів, осіб; смертність населення та кількість хворих тощо. Усього 27 показників)

3) “Екологічний стан” (частка забруднених зворотних вод у загальному обсязі скидання, %; використання вторинної сировини за видами у натуральних показниках і ін. Усього 7 показників). Усі показники можна знайти в доступних статистичних виданнях кожної АТО [192].

При розрахунку рейтингових показників слід брати до уваги тільки відносні показники (у розрахунку на одиницю певного ресурсу чи всього ресурсного потенціалу) і стандартизувати (нормувати) за 100-бальною шкалою. Кожний показник, інтегральний показник за кожним блоком показників окремо та в цілому й буде характеризувати рівень соціально-трудової активності відповідних державних службовців органів влади високої й середньої ланки тієї чи іншої сфери управління (освіта, медицина, житлово-комунальне господарство тощо), які відповідальні за забезпечення нормального життєвого середовища та трудової діяльності на селі.

Формування справедливого конкурентного середовища й рівних можливостей для трудового змагання серед управлінського персоналу органів державного управління призведе до підвищення рівня та якості життя сільського населення. Пропонується поділити показники по АТО на три групи за досягнутим рівнем розвитку та ввести при оцінці сталого розвитку сільських територій додаткові показники, які б дали змогу об’єктивно оцінити рівень концентрації ресурсного потенціалу у тій чи іншій

АТО та результативність праці адміністративного персоналу органів місцевої влади, що опікується відповідним напрямом розвитку сільських територій.

Визначившись із показниками, було звернуто увагу на те, що зібрати показники по району в розрізі сіл і селищ, а по області в розрізі районів не так просто. Тому враховуючи наявність і доступність статистичної інформації за 2006 р. в розрізі всіх областей і АР Крим [192], проведено першу спробу розрахунку показників розвитку сільських територій АТО. Практично будь-який із останніх 20 років взятий для прикладу при розрахунках у даному відношенні не вплине на важливість отримання наукового результату – формування методичних засад комплексної оцінки стану розвитку сільських територій України.

Ураховуючи тенденції й реальний стан соціально-економічного розвитку сільських територій, результати діяльності учасників забезпечення життєвого середовища на селі, потрібно буде час від часу вносити й певні зміни в перелік показників рейтингової оцінки соціального, економічного й екологічного розвитку сільських територій. Адже одні показники досягнуть свого оптимального значення, а інші навпаки.

Таким чином, система рейтингової оцінки розвитку сільських територій має бути “мобільною” (“динамічною”, “гнучкою”) та виступатиме не лише засобом оцінки регіонального розвитку сільського сектора, а й дієвим засобом мотивації до ефективної роботи керівників і спеціалістів різних рівнів системи управління сільськими територіями та формування на обласному, районному і сільському (селищному) рівні дієвого механізму соціального партнерства [140].

Розраховані показники за кожним блоком показників окремо та в цілому й будуть характеризувати рівень життя сільського населення як результат (ефект) соціально-трудової активності відповідних працівників органів влади високої й середньої ланки тієї чи іншої сфери управління, які відповідальні за забезпечення певної сфери життєвого середовища (освіта, медицина, правопорядок, економіка, торгівля, транспорт, екологія тощо) та трудової діяльності на селі.

Рейтингова оцінка розвитку сільських територій в розрізі АТО, сіл і селищ покликані сприяти ефективному вирішенню питань місцевого значення та забезпечення оптимального соціально-економічного й культурного розвитку відповідних сільських територіальних громад на основі чіткого виконання чиновниками своїх функціональних обов'язків.

У свою чергу, результати даної оцінки варто використовувати: в системі оплати праці державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування (це стосується додаткової заробітної плати, преміювання, інших виплат), при висуненні кандидатур до різних державних нагород (звання, ордени, грамоти, подяки тощо), наданні певних преференцій (службове житло, транспорт тощо) і т.д.

Ранжування рейтингових показників по місцях і балах нададуть можливість краще провести аналіз показників розвитку сільських територіальних утворень порівняно один з одним за різними критеріями. При цьому необхідно сформулювати оптимальну кількість найбільш важливих для кожної сфери сільського життя показників-індикаторів, що відбивають якісні процеси в сільській економіці й СТС.

У даному випадку можна використати два методичні підходи – в основі першого покладена комплексна оцінка розвитку сільських територій за рейтингом у статистиці, другого – динамічна оцінка розвитку соціально-економічних процесів і раціонального природокористування на селі (індекси змін показників), що дозволяє охарактеризувати динаміку розвитку муніципальних сільських утворень, дати йому порівняльну характеристику й намітити пріоритети подальшого їх розвитку.

Розглянуті методичні й практичні підходи до рейтингової оцінки рівня життя сільського населення, як головного критерію ефективності системи органів управління соціально-економічним розвитком сільських територій, мають: надати об'єктивну інформацію, яку органи влади можуть використовувати при прийнятті управлінських рішень щодо розвитку сільських територій; підвищити відповідальність органів влади

перед сільськими громадами; сприяти підвищенню результативності трудової діяльності в місцевих органах влади, які опікуються відповідним напрямом розвитку села; збільшити ефективність бюджетних витрат на сталий розвиток сільських територій тощо.

Людина природно відчуває потребу в змагальності між собою подібними, у даному випадку вона має відбуватися між керівниками, управлінцями середньої ланки обласного, районного й низового (сільського й селищного) рівнів, структурними підрозділами органів влади за певними результатами трудової діяльності, пов'язаних із впливом на поліпшення рівня життя селян. У результаті налагодженої дії стимулів такої мотивації праці персонал органів влади на місцях будуть намагатися постійно поліпшувати соціально-економічні умови життєдіяльності в сільській місцевості та її екологічний стан.

Тому з метою підвищення ефективності управління розвитком сільських територій і посилення стимулювання до результативної праці керівників і спеціалістів представницьких і виконавчих державних і муніципальних структур необхідно удосконалити систему мотивації їх праці на основі змагальності за розглянутими вище методичними підходами рейтингової оцінки рівня життя сільського населення [294].

Розвиток сільського господарства України за останні десятиліття призвів до руйнації не лише основи економічної бази сільських територіальних громад, а й занепаду галузей соціальної інфраструктури через погіршення матеріального добробуту населення сіл і селищ країни, втрату основних джерел функціонування. В українському селі малими темпами розвивається диференціація робочих місць, спостерігається деградація сільського населення, особливо активної її частини: працівників агрономічної, зоотехнічної та ветеринарної служб, механізаторів, вчителів, лікарів і молодшого медичного персоналу, працівників соціально-культурної сфери тощо.

Разом із тим погіршується якість соціальних послуг на селі, комунальне облаштування житла й господарських об'єктів сільських мешканців, збільшується кількість трудових мігрантів у великі міста України й за кордон.

Це все спричинює знелюднення сільських поселень держави, постає вже проблема (крім економічної й соціальної) національної безпеки – заселеності територій країни, особливо в прикордонних сільських районах.

Вирішенням складних проблем соціально-економічного розвитку аграрного сектора економіки й сільських територій України займаються багато вчених-економістів наукових і навчальних установ, керівників і спеціалістів державних відомчих установ країни. Проте більшою мірою вони опікуються такими питаннями: підвищенням економічної ефективності ведення сільськогосподарського виробництва, поліпшенням якості й конкурентоспроможності агропродовольчої продукції, формуванням дієвого менеджменту й маркетингу в сільськогосподарських підприємствах, поліпшенням соціальної складової сільських територій (збільшення зайнятості населення, формування трудового потенціалу) тощо.

Територіальні громади та вищестоящі органи влади, які, відповідно, обирають і призначають представників місцевої влади, мають оцінювати й контролювати їх діяльність. І найліпшим інноваційним варіантом оцінки соціально-трудової активності персоналу системи управління розвитком сільських територій є формування їх рейтингу за системою показників. У останніх з'явиться невимуснене змагання до досягнення кращих результатів своєї діяльності в поліпшенні соціально-економічного й екологічного стану сільських територій.

На основі динаміки таких показників можна судити про результативність роботи відповідних чиновників і доцільність їх перебування на займаних посадах, посилити мотивацію їх праці. Члени громад будуть відповідним чином реагувати на чергових виборах до місцевих рад. Тільки тоді будуть з'являтися нові робочі місця, відродиться підприємництво на селі, підвищиться рівень життя сільського населення.

На прикладі таких АТО, як області й АР Крим було проведено розрахунки рейтингових оцінок окремо економічного розвитку, розвитку СТС, екологічного стану, інтегрального показника розвитку сільських територій і

побудовано відповідні графіки ранжування (додаток И). Вони засвідчили, що невеликий відрив між показниками по АТО формує справедливе конкурентне середовище й рівні можливості для трудового змагання серед управлінського персоналу органів державного управління, націлене на підвищення рівня та якості життя сільського населення.

У подальшому пропонується поділити 25 АТО на 3 групи за досягнутим рівнем розвитку та ввести при оцінці сталого розвитку сільських територій додаткові показники, які б дали змогу об'єктивно оцінити рівень концентрації ресурсного потенціалу у тій чи іншій АТО та результативність праці адміністративного персоналу органів місцевої влади, що опікується відповідним напрямом розвитку сільських територій [140].

Останні два десятиріччя розвитку незалежної України засвідчили, що у людей панує потреба в задоволенні власних інтересів, нехтуючи колективними, громадськими й державними. Рушилася вся система мотивації соціально-трудової активності як керівного складу управління сільськими територіями, так і членів самих сільських громад. Для того, щоб удосконалити механізм підтримки до активних дій управлінського корпусу сільських територій у необхідному напрямі напрацьовано ряд рекомендацій. Зокрема остання стосується формування мотиваційного механізму шляхом ув'язки результатів трудової діяльності з поліпшенням життєвого середовища сільських мешканців, їхнього добробуту, функціонування закладів соціальної інфраструктури тощо.

Зважаючи на те, що одним із принципів мотивації праці є принцип змагальності, то пропонується оцінювати всіх учасників забезпечення життєдіяльності на селі за рядом показників соціального, економічного й екологічного характеру, на які є відповідні важелі впливу в процесі трудової діяльності того чи іншого працівника державної установи чи органу місцевого самоврядування.

Методичні засади вищезазначеного положення базуються на тому, що вибирається широкий перелік показників розвитку сільських територій у співставленні до наявних ресурсів відповідного об'єкту оцінювання та за

допомогою ранжування отримується рейтинг за місцями серед відповідної категорії працівників або установ тощо. За цими оцінками можна судити як спрацювала та чи інша команда державних службовців і інших працівників органів влади на поліпшення соціального, економічного й екологічного розвитку села. До цього можна також застосувати відповідну систему матеріального й нематеріального стимулювання [295-299].

З огляду на це постає необхідність дослідження специфіки сучасної сфери життєдіяльності членів сільських громад і врахування наукових результатів у навчальному процесі аграрних ЗВО країни. А поєднання наукової роботи з викладацькою діяльністю науково-педагогічних працівників в НУБіП України, зокрема на кафедрі економіки праці та соціального розвитку, позитивно вплинуло на формування компетентних викладачів, якість навчального процесу, його навчально-методичне забезпечення і, зрештою, підготовку висококваліфікованих і компетентних у функціонуванні національної економіки, аграрному й сільському розвитку фахівців.

4.5. Ефективність виробництва продукції скотарства, свинарства й плідівництва в сільськогосподарських підприємствах

Сільськогосподарське виробництво продукції в Україні останнє десятиріччя має позитивну динаміку росту, поліпшуються фінансово-економічні показники господарської діяльності аграрних підприємств. Так, за 2010-2017 рр. збільшилася питома вага підприємств, які одержали прибуток, з 70 % до 87 %. У 2015-2017 рр. середньорічний обсяг прибутку сільськогосподарських підприємств знаходився в межах 92,1-127,6 млрд грн. У цей же період збиткових підприємств у галузі становило 11-13 %, а сума збитку за рік складала 12,7-25,6 млрд грн [151-158].

Рівень рентабельності операційної діяльності сільськогосподарських підприємств протягом 2010-2017 рр. був позитивним і особливо високий показник зафіксовано в останні три роки – 23-42 %. Жодна галузь економіки не демонструвала в досліджуваній період такого росту (рис. 4.2).

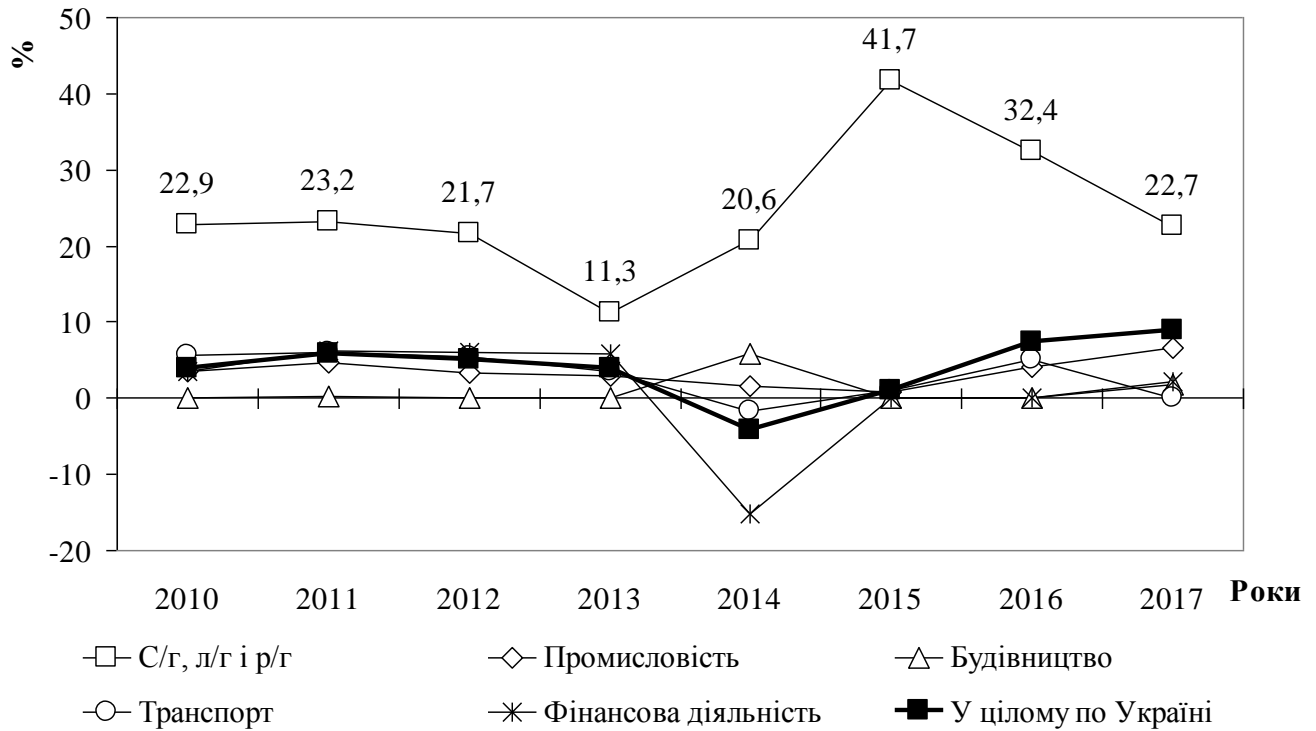


Рис. 4.2. Рентабельність операційної діяльності в галузях економіки
Побудовано за даними Держстату України.

У розрізі напрямів господарської діяльності сільськогосподарських підприємств високий показник рівня рентабельності в 2014-2017 рр. спостерігався в рослинництві (вирощування соняшнику, ріпаку, зернових культур, винограду тощо). У тваринництві ситуація набагато складніша, лише в 2017 р. рівень рентабельності основних видів тваринницької продукції вийшов на позитивний рівень (табл. 4.22).

Значне зменшення рентабельності продукції в досліджуваному періоді спостерігається в птахівництві яєчного напрямку (-67,8 в.п.), плодівництві (-30,4 в.п.), дещо менше – на вирощуванні винограду, цукрових буряків і овочів тощо. Така ситуація господарської діяльності сільськогосподарських підприємств зумовила зменшення чисельності середньооблікової кількості

штатних сільськогосподарських працівників тільки за 2014-2017 рр. з 458 тис. осіб у 2010 р. до 405 тис. осіб у 2016 р., або на 11,6 %.

Зменшення виробництва продукції скотарства, свинарства й плідівництва, крім порушення оптимального раціону харчування населення України, спричинило значний ріст безробіття на селі. Колишніх працівників сільськогосподарських підприємств, які зареєстровані в Державній службі зайнятості в 2017 р., налічується 92,1 тис. осіб. Навантаження на 1 вакансію в цій установі по сільському господарству становить 41 особа, тоді як в інших галузях цей показник коливається в межах 3-19 осіб [169].

Таблиця 4.22

Рівень рентабельності продукції в сільськогосподарських підприємствах

Показник	Р і к				2017 / 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	
Культури зернові та зернобобові	25,7	42,6	37,8	25,0	-0,7
Соняшник	36,7	78,4	61,9	41,3	4,6
Буряки цукрові фабричні	17,8	27,7	24,6	12,4	-5,4
Культури овочеві	14,5	32,0	15,3	9,9	-4,6
Картопля	9,9	24,6	0,6	10,0	0,1
Культури плодові та ягідні	65,8	58,3	25,0	35,4	-30,4
Виноград	57,5	92,9	71,4	51,6	-5,9
Молоко	11,1	12,7	18,6	26,9	15,8
ВРХ на м'ясо	-34,5	-16,9	-23,2	3,4	37,9
Свині на м'ясо	5,6	12,6	-4,1	3,5	-2,1
Вівці та кози на м'ясо	-43,0	-26,6	-31,5	-39,6	3,4
Птиця на м'ясо	-12,6	-5,4	3,4	7,0	19,6
Яйця курячі	58,8	60,9	0,5	-9,0	-67,8

Складено за даними Держстату України.

Ураховуючи це, потрібно провести ґрунтовний аналіз ефективності господарської діяльності в скотарстві, свинарстві, а також плідівництві, щоб виявити внутрішні резерви підвищення ефективності виробництва продукції з урахуванням забезпечення збільшення раціональної зайнятості сільського населення в суспільному секторі аграрної економіки. Зокрема потрібно спрямовувати зусилля суб'єктів СТВ на оптимізацію тваринницьких підрозділів у аграрних підприємствах по чисельності поголів'я худоби та її продуктивності,

прийнятних позитивних значень рентабельності продукції, чисельності працівників у цих підрозділах і їх оплати праці тощо.

Аналіз даних статистичної звітності сільськогосподарських підприємств Київської та Чернігівської області за 2016 р. (форма 50-сг саме за цей рік була останньою найбільш розширеною, де наводяться натуральні й вартісні показники, чисельність працівників рослинництва й тваринництва тощо) за допомогою групування (табл. 4.23-4.24) свідчить про наступне.

У обох областях простежуються однакові закономірності, зокрема кращі показники соціальної та економічної ефективності розвитку скотарства спостерігаються в підприємствах 3 групи й частково – 4 групи, до яких потрапило більшість сільськогосподарських підприємств. У них чисельність поголів'я становить у межах 300-500 гол. ВРХ, 200-400 гол. корів та вони господарюють на площі 2000-4000 га сільськогосподарських угідь, поєднують рослинництво й тваринництво, що зменшує плинність кадрів і забезпечує диверсифікацію агробізнесу та прийнятний рівень рентабельності валового виробництва продукції. Проте в кожній області є невелика кількість підприємств, які спеціалізуються на високо інтенсивному веденні скотарства й демонструють кращі показники економічної ефективності даної підгалузі аграрної економіки.

Поширення досвіду останніх потребує значних інвестиційних ресурсів для ротації поголів'я ВРХ та корів, будівництва сучасних тваринницьких комплексів чи реконструкцію існуючих. Тому в коротко- й середньостроковій перспективі *для підвищення продуктивності худоби й рівня рентабельності реалізації продукції скотарства потрібно забезпечити оптимальний розмір виробничих витрат на 1 гол. худоби й на 1 кг відповідної продукції, сформувати власну кормову базу на основі окремого підрозділу в рослинництві сільськогосподарського підприємства та забезпечити стимулюючу функцію заробітної плати працівників тваринництва.*

Таблиця 4.23

Залежність показників розвитку скотарства й чисельності поголів'я худоби в сільськогосподарських підприємствах Київської області в 2016 р.

Показник	Групи с.-г. підприємств за показником поголів'я худоби ВРХ, гол.						Разом/ у середньому по області
	До 100	101-200	201-400	401-600	601-800	801 і більше	
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8
Кількість с.-г. підприємств, од.	21	18	38	26	13	9	125
Питома вага продукції скотарства у валовому виробництві с.-г. підприємства, %	9,3	15,6	21,2	14,0	10,4	20,1	16,4
У т.ч.:							
приріст живої ваги ВРХ	4,0	4,8	6,0	4,5	2,2	8,0	5,5
молоко	5,3	10,8	15,2	9,4	8,2	12,1	10,9
Кількість голів ВРХ на відгодівлі, гол.	1205	2677	11289	12411	10186	23851	61559
Кількість корів, гол.	681	1756	7506	6667	7145	14528	38283
Кількість голів ВРХ у 1 підприємстві, гол.	57	149	297	477	779	2650	492
Кількість корів у 1 підприємстві, гол.	32	98	198	256	550	1614	306
Кількість працівників, осіб – усього	499	844	2769	3813	2168	5971	16064
Кількість працівників у 1 підприємстві, осіб	24	47	73	147	167	663	129
У т.ч. у тваринництві в 1 підприємстві	8	20	30	39	85	222	46
У % до загальної чисельності працівників підприємства	33,3	41,7	40,7	26,3	51,0	33,4	35,8
Середня заробітна плата, грн	1778	2420	3056	3764	4466	4540	3893
Середня заробітна плата у тваринництві, грн	1942	2291	2890	3645	3661	5491	4009
Питома вага оплати праці в структурі собівартості виробництва продукції, %:							
приріст живої ваги ВРХ	18,1	11,9	13,2	14,4	12,5	16,2	15,1
молоко	20,8	15,5	14,3	14,2	16,9	13,0	14,3
Площа с.-г. угідь 1 підприємства, га	734	1412	1960	4727	6027	19614	3944
Кількість гол. ВРХ на 100 га с.-г. угідь, га	7,8	10,5	15,2	10,1	12,9	13,5	12,5

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Питома вага кормів у собівартості продукції, %: приріст живої ваги ВРХ	45,6	63,2	62,0	60,9	66,0	59,7	60,7
молоко	45,1	57,8	53,3	50,4	55,4	56,5	54,8
Питома вага куплених кормів, %	22,7	20,0	26,8	18,0	38,9	61,0	46,4
Оплата послуг і робіт сторонніх організацій у загальних витратах виробництва, %: приріст живої ваги ВРХ	1,3	2,8	3,8	3,4	0,6	2,3	2,5
молоко	1,7	2,0	5,4	3,6	2,0	4,6	4,0
Власне кормове виробництво на 1 гол. ВРХ, ц: силос	53,5	75,7	75,0	71,5	75,0	79,8	75,8
сінаж	3,0	15,8	15,9	20,3	29,0	38,2	27,3
Виробничі витрати на 1 кг, грн: приріст живої ваги ВРХ	34,2	38,4	35,8	42,0	27,6	56,7	45,4
молоко	3,3	5,0	4,6	4,7	4,3	4,5	4,5
Виробничі витрати на 1 гол., тис. грн: ВРХ	4,8	6,2	6,3	6,8	5,6	14,3	9,3
корови	11,1	21,4	24,2	26,6	29,3	35,4	29,4
Середньодобовий приріст 1 гол. ВРХ, г	385	441	482	446	556	689	563
Річний надій молока на 1 корову, кг	3407	4282	5294	5623	6777	7861	6522
Прибуток, грн: на 1 кг приросту живої ваги ВРХ	-11,48	-12,08	-7,15	-8,80	-4,85	-3,19	-5,39
на 1 кг молока	-0,29	-1,06	0,50	0,42	0,49	0,94	0,64
Продуктивність праці у тваринництві, тис. грн на 1 працівника тваринництва	80,7	153,6	224,3	261,3	240,3	428,0	296,0
Рівень рентабельності реалізації продукції, %: приріст живої ваги ВРХ	-19,2	-32,2	-21,3	-28,0	-20,9	-12,3	-19,0
молоко	8,1	-19,1	10,9	9,2	10,6	19,8	13,6
Рівень рентабельності реалізації рослинницької продукції, %	49,4	48,9	49,0	17,9	36,1	28,9	30,8
Рівень рентабельності продукції в цілому, %	34,1	35,2	36,3	15,1	28,4	25,4	25,6

Розраховано автором на основі використання статистичної форми 50-сг економічно активних с.-г. підприємств.

Таблиця 4.24

Залежність показників розвитку скотарства й чисельності поголів'я худоби в сільськогосподарських підприємствах Чернігівської області в 2016 р.

Показник	Групи с.-г. підприємств за показником поголів'я худоби ВРХ, гол.						Разом/ у середньому по області
	До 100	101-200	201-400	401-600	601-800	801 і більше	
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8
Кількість с.-г. підприємств, од.	32	31	44	16	8	20	151
Питома вага продукції скотарства у валовому виробництві підприємства, %	12,6	7,5	23,4	21,7	21,6	14,7	15,9
У т.ч.:							
приріст живої ваги ВРХ	4,0	2,7	7,2	5,9	7,6	5,8	5,5
молоко	8,6	4,8	16,2	15,8	13,6	8,9	10,4
Кількість голів ВРХ на відгодівлі, гол.	1684	4620	13715	7596	5417	29890	62922
Кількість корів, гол.	2080	4373	9904	5979	2852	14823	40011
Кількість голів ВРХ у 1 підприємстві, гол.	53	149	312	475	677	1495	417
Кількість корів у 1 підприємстві, гол.	65	141	225	374	357	741	265
Кількість працівників, осіб – усього	729	2494	2806	1534	1147	6190	14908
Кількість працівників у 1 підприємстві, осіб	23	80	64	96	143	310	99
У т.ч. у тваринництві в 1 підприємстві	9	20	32	39	53	111	37
У % до загальної чисельності працівників підприємства	40,1	25,2	50,4	40,2	37,1	35,9	37,5
Середня заробітна плата, грн	1745	2662	2423	3136	2262	3387	2891
Середня заробітна плата у тваринництві, грн	1514	2795	2672	3193	3210	3216	2940
Питома вага оплати праці в структурі собівартості виробництва продукції, %:							
приріст живої ваги ВРХ	13,0	13,2	12,6	10,8	15,9	13,4	13,0
молоко	18,9	17,7	15,0	9,7	15,2	15,9	14,6
Площа с.-г. угідь 1 підприємства, га	974	4245	2060	4276	4003	11490	3865
Кількість гол. ВРХ на 100 га с.-г. угідь, га	5,4	3,5	15,1	11,1	16,9	13,0	10,8

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Питома вага кормів у собівартості продукції, %: приріст живої ваги ВРХ	58,4	40,5	53,1	50,7	54,3	57,2	53,8
молоко	54,6	47,9	51,8	56,1	53,3	53,3	53,1
Питома вага куплених кормів, %	12,2	18,4	46,2	38,0	11,6	16,1	27,3
Оплата послуг і робіт сторонніх організацій у загальних витратах виробництва, %: приріст живої ваги ВРХ	2,7	4,4	4,3	2,8	3,8	1,8	2,8
молоко	2,6	4,3	4,4	2,4	5,7	2,1	3,2
Власне кормове виробництво на 1 гол. ВРХ, ц: силос	42,5	54,3	67,0	131,0	57,0	61,1	69,5
сінаж	2,7	22,6	17,6	29,6	13,7	19,3	19,5
Виробничі витрати на 1 кг, грн: приріст живої ваги ВРХ	35,3	31,5	37,3	37,7	36,2	28,9	32,2
молоко	3,2	4,5	4,2	4,6	4,4	3,8	4,1
Виробничі витрати на 1 гол., тис. грн: ВРХ	5,4	8,8	6,2	8,1	6,6	7,0	7,0
корови	9,5	16,5	19,4	27,5	22,3	21,6	20,8
Середньодобовий приріст 1 гол. ВРХ, г	418	761	456	590	498	664	596
Річний надій молока на 1 корову, кг	2978	3683	4616	5984	5018	5605	5028
Прибуток, грн: на 1 кг приросту живої ваги ВРХ	-10,69	-16,93	-6,24	-10,5	-9,53	-2,76	-6,23
на 1 кг молока	-0,74	-0,16	0,84	0,27	0,79	1,34	0,86
Продуктивність праці у тваринництві, тис. грн на 1 працівника тваринництва	98,7	179,1	196,0	366,8	233,7	238,0	227,4
Рівень рентабельності реалізації продукції, %: приріст живої ваги ВРХ	-24,8	-30,1	-20,4	-32,4	-26,9	-11,2	-20,3
молоко	22,7	-3,4	20,5	5,5	18,8	36,1	20,9
Рівень рентабельності реалізації рослинницької продукції, %	23,3	30,2	35,0	30,2	34,7	39,9	35,3
Рівень рентабельності продукції в цілому, %	21,0	26,3	24,6	21,8	21,1	36,0	29,7

Розраховано автором на основі використання статистичної форми 50-сг економічно активних с.-г. підприємств.

Ураховуючи результати попередніх досліджень соціально-трудо­вих аспектів землекористування, досвіду спеціалізованих підприємств у скотарстві, із метою диверсифікації агробізнесу та розширення масштабів виробництва продукції скотарства, створення робочих місць і забезпечення раціональної зайнятості сільського населення потрібно визначити головні фактори впливу на підвищення економічної ефективності скотарства.

Інформація про кореляційно-регресійний аналіз, який свідчить про тісний зв'язок досліджуваних результативних і факторних показників, наведена в додатку К. У результаті отримано формалізовані наступні залежності:

$$y_x = 1273,951 + 161,257 x_1 + 0,014 x_2 + 0,377 x_3 + 0,002 x_4, \quad (4.6)$$

де y_x – річний надій від 1 корови, кг; x_1 – виробничі витрати на 1 голову корови за рік, тис. грн; x_2 – середньомісячна заробітна плата у тваринництві, грн; x_3 – поголів'я корів у господарстві, од.; x_4 – річна продуктивність праці в скотарстві на 1 особу, тис. грн;

$$y_x = 210,165 + 20,002 x_1 + 0,031 x_2 + 0,146 x_3, \quad (4.7)$$

де y_x – середньодобовий приріст живої ваги ВРХ, г; x_1 – виробничі витрати на 1 голову ВРХ за рік, тис. грн; x_2 – середньомісячна заробітна плата у тваринництві, грн; x_3 – продуктивність праці в скотарстві за рік на 1 особу, тис. грн;

$$y_x = -2,689 + 0,065 x_1 + 0,025 x_2 + 2,368 x_3, \quad (4.8)$$

де y_x – річна продуктивність праці в скотарстві на 1 особу, тис. грн; x_1 – середньомісячна заробітна плата у тваринництві, грн; x_2 – поголів'я ВРХ у господарстві, од.; x_3 – виробничі витрати на 1 голову корови за рік, тис. грн.

Додатково проведений аналіз лінійної залежності окремо кожного фактора (табл. 4.25) свідчить про такі напрями збільшення кількості робочих місць у скотарстві.

Отже, з метою створення нових робочих місць і/або збільшення найму робочої сили у скотарстві сільськогосподарських підприємств слід забезпечити: збільшення поголів'я худоби до відповідних показників

оптимальних розмірів сільськогосподарських підприємств; її продуктивності завдяки інтенсифікації виробництва продукції скотарства та формування власної кормової бази; мотивацію праці до підвищення продуктивності праці в скотарстві тощо.

Таблиця 4.25

Кореляційно-регресійний зв'язок чисельності працівників тваринництва (y_x) і відповідних факторів впливу

Показник - фактор впливу (x)	Лінійне рівняння регресії	Коефіцієнт детермінації	Приріст фактора, необхідний для створення 1 робочого місця в скотарстві
Поголів'я корів у господарстві, гол.	$y_x = 0,1449x + 0,001$	$R^2 = 0,7919$	6,9
Поголів'я ВРХ у господарстві, гол.	$y_x = 0,085x + 2,850$	$R^2 = 0,5529$	11,8

Розраховано автором на основі використання форми 50-сг економічно активних с.-г. підприємств.

Подібним чином проведено групування сільськогосподарських підприємств, які займаються свинарством у Київській і Чернігівській областях (табл. 4.26).

Виробництво продукції свинарства в групах 1-4 підприємств у валовому виробництві продукції становить невелику частку. У підприємствах 5-6 груп у своїй структурі валового виробництва продукції на свинарство припадає 16-23 %. І у них простежуються кращі фінансово-економічні й соціально-трудова показники господарської діяльності в свинарстві. Так, *завдяки мінімізації витрат виробництва на 1 кг приросту живої ваги свиней й збалансованому раціону годівлі свиней, організаційно-технологічним і соціально-економічним заходам можна досягнути більшої продуктивності свиней і, відповідно, рентабельності продукції свинарства.*

Таблиця 4.26

Залежність показників розвитку свинарства від чисельності поголів'я свиней у сільськогосподарських підприємствах Київської та Чернігівської областей у 2016 р.

Показник	Групи с.-г. підприємств за показником поголів'я свиней, гол.						Разом/ у середньому по областях
	До 200	201-400	401-600	601-1000	1001-2000	2001 і більше	
Кількість с.-г. підприємств, од.	58	34	22	18	13	33	178
Площа с.-г. угідь 1 підприємства, га	2516	2294	2994	4615	1186	6778	3438
Питома вага продукції свинарства у валовому виробництві, %	1,3	2,6	3,0	1,7	16,1	23,4	12,1
Кількість свиней, гол. – усього	5558	9614	11230	14007	17653	345562	403624
Кількість свиней у 1 підприємстві, гол.	96	283	511	778	1358	10472	2268
Кількість працівників, осіб – усього	4292	2640	2616	1653	633	8293	20127
Кількість працівників у 1 підприємстві, осіб	74	78	119	92	49	251	113
У т.ч. у тваринництві в 1 підприємстві	20	33	46	30	24	85	39
У % до загальної чисельності працівників підприємства	27,6	42,4	38,3	32,3	49,8	33,9	34,6
Середня заробітна плата, грн	3465	2656	2585	4244	3258	4395	3685
Середня заробітна плата у тваринництві, грн	2806	3198	3046	2755	3278	5385	3962
Питома вага оплати праці в структурі собівартості виробництва продукції, %	14,8	14,8	11,3	12,5	6,8	5,9	6,6
Питома вага кормів у собівартості продукції, %	52,9	63,4	58,9	64,1	71,6	71,1	70,2
Питома вага куплених кормів, %	18,5	17,5	23,9	29,6	45,1	47,2	40,4
Оплата послуг і робіт сторонніх організацій у загальних витратах виробництва, %	2,0	1,8	0,9	1,8	3,0	4,7	4,4
Виробничі витрати на 1 кг приросту живої ваги свиней, грн	48,6	38,7	38,0	19,7	20,4	22,1	22,6
Виробничі витрати на 1 гол. свиней, тис. грн	4,4	3,2	3,2	2,8	2,7	3,9	3,8

Показник	Групи с.-г. підприємств за показником поголів'я свиней, гол.						Разом/ у середньому по областях
	До 200	201-400	401-600	601-1000	1001-2000	2001 і більше	
Середньодобовий приріст 1 гол. свиней, г	249	226	230	391	367	485	460
Прибуток, збиток (-) на 1 кг приросту живої ваги свиней, грн	-15,3	-11,3	-10,7	-1,9	-0,8	-9,7	-9,2
Рівень рентабельності реалізації продукції свинарства, %	-33,8	-34,3	-32,3	-10,1	-3,0	-31,1	-30,0
Рівень рентабельності продукції в цілому, %	22,2	31,2	37,4	29,7	16,6	6,7	16,5

Розраховано автором на основі використання форми 50-сг економічно активних с.-г. підприємств.

Однак група 6 підприємств – це великотоварні підприємства, які спеціалізуються на вирощуванні свиней і мають високий рівень оплати праці персоналу. Група 5 підприємств у середньому тримає в господарстві 1358 гол. свиней і господарюють у середньому на 1186 га, тобто це середньотоварні підприємства. Якщо враховувати оптимальне землекористування в обох досліджуваних областях, то саме на них потрібно робити акцент і здійснювати пошуки резервів підвищення показників економічної ефективності господарювання.

За допомогою кореляційно-регресійного аналізу (додаток К) обґрунтовано наступні напрями ефективного розвитку свинарства в сільськогосподарських підприємствах. У результаті отримано формалізовані такі залежності:

$$y_x = 129,726 + 0,003 x_1 + 43,209 x_2 + 2,152 x_3, \quad (4.9)$$

де y_x – середньодобовий приріст свиней, г; x_1 – поголів'я свиней у господарстві, гол.; x_2 – виробничі витрати на 1 гол. свиней за рік, тис. грн; x_3 – питома вага вартості послуг і робіт у собівартості продукції свинарства, %.

У наступних двох залежностях ступінь тісноти зв'язку невисокий, проте, ураховуючи відсутність тісніших зв'язків з іншими факторами, наведемо і їх:

$$y_x = -24,248 + 0,431 x_1 + 0,026 x_2, \quad (4.10)$$

де y_x – рентабельність продукції свинарства, %; x_1 – питома вага вартості послуг і робіт у собівартості продукції свинарства, %; x_2 – середньодобовий приріст свиней, г;

$$y_x = -1,049 + 0,001 x_1 + 0,01 x_2 + 0,03 x_3 + 0,01 x_4, \quad (4.11)$$

де y_x – чисельність працівників тваринництва, осіб; x_1 – поголів'я свиней у господарстві, гол.; x_2 – середньомісячна заробітна плата у тваринництві, грн; x_3 – середньодобовий приріст свиней, г; x_4 – отриманий прибуток на 1 кг продукції свинарства, грн.

Отже, з метою створення нових робочих місць у свинарстві й/або збільшення найму робочої сили в існуючих тваринницьких комплексах господарств та підвищення економічної ефективності даної підгалузі слід

забезпечити збільшення поголів'я свиней в одному сільськогосподарському підприємстві до 800 гол. і більше, розмір заробітної плати, що сприятиме збільшенню продуктивності праці, та інтенсифікувати виробництво продукції свинарства. Також постає необхідність у оптимізації та внутрішньому контролі витрат виробництва, забезпеченні вигідних каналів реалізації продукції для забезпечення рентабельності ведення господарської діяльності у свинарстві тощо.

У монографії В.С. Дієсперова ґрунтовно висвітлено досвід розвитку тваринництва, хмелярства, вирощування інших інтенсивних трудомістких культур (цукрові й кормові буряки, картопля, овочі, сад) у ДГ “Пасічна” та ОСГ на території однієї сільської ради, що сприяло раціональному використанню трудових ресурсів сільських територій. У селах даної сільради не спостерігається запустіння, немає помітного руйнування життєдіяльності, як у багатьох інших селах і селищах. ДГ “Пасічна” крім наявного штату працівників залучає й сезонну робочу силу в пікові періоди сільськогосподарського виробництва.

Важливо подбати, щоб висока урожайність сільськогосподарських культур дозволяла гідно оплачувати працю у відповідній галузі рослинництва. Тоді місцевими трудовими ресурсами вдасться успішно справлятися з роботами в піковому періоді. У переважній більшості сіл потрібно мати хоча б одну високо інтенсивну трудомістку землеробську галузь як засіб у вирішенні проблем зайнятості та трудових доходів. При цьому важливо об'єднати ресурси великого виробництва й ОСГ [256, с. 333-340].

Ураховуючи низький рівень споживання плодів і ягід населенням України, розглянемо стан виробництва продукції плодівництва в сільськогосподарських підприємствах України за допомогою групування (табл. 4.27) і кореляційно-регресійного аналізу (додаток К) та обґрунтуємо напрями подальшого розвитку цієї підгалузі сільського господарства.

Таблиця 4.27

Залежність показників розвитку плодівництва від площі багаторічних насаджень
у сільськогосподарських підприємствах України в 2016 р.

Показник	Групи с.-г. підприємств за показником площі багаторічних насаджень, га						Разом/ у середньому по областях
	До 20	21-40	41-60	61-100	101-150	151 і більше	
Кількість с.-г. підприємств, од.	60	60	33	33	24	47	257
Валове виробництво продукції плодівництва, тис. ц	34,1	73,3	154,1	168,9	235,0	1795,7	2461,1
У % по групах підприємств	1,4	3,0	6,3	6,9	9,5	73,0	100,0
Площа с.-г. угідь 1 підприємства, га	2356	3498	2901	5266	2831	2271	3095
У т.ч. багаторічних насаджень: площа, га	11	28	50	81	123	316	95
питома вага, %	0,5	0,8	1,7	1,5	4,4	13,9	3,1
Питома вага продукції плодівництва у валовому виробництві в підприємстві, %	0,6	1,0	4,8	2,4	9,5	35,3	7,0
Кількість працівників, осіб – усього	4944	6106	3283	5602	2519	8311	30935
Кількість працівників у 1 підприємстві, осіб	82	102	99	170	105	177	120
У т.ч. у рослинництві	65	77	84	130	91	165	99
Кількість працівників припадає на 100 га с.-г. угідь, осіб	3,5	2,9	3,4	3,2	3,7	7,8	3,9
Середня заробітна плата, грн	3446	2524	2477	4006	3165	2204	2903
Середня заробітна плата в рослинництві, грн	3268	2197	2230	3521	3144	2239	2669
Виробничі витрати на 1 кг плодів, грн	3,94	4,11	3,49	5,02	4,03	3,46	3,60
Виробничі витрати на 1 га багаторічних насаджень, тис. грн	19,6	17,8	32,8	31,8	32,0	41,9	36,9
Урожайність, ц/га	49,8	43,3	93,8	63,4	79,5	121,0	102,3
Прибуток на 1 кг продукції плодівництва, грн	1,88	0,55	0,33	0,11	0,81	0,44	0,53
Рівень рентабельності реалізації продукції плодівництва, %	45,5	12,7	8,4	2,2	14,0	10,1	12,2
Рівень рентабельності продукції в цілому, %	39,5	49,5	41,8	28,6	32,0	35,7	37,9

Розраховано автором на основі використання форми 50-сг економічно активних с.-г. підприємств.

Виробництво продукції плодівництва в Україні зосереджено в спеціалізованих аграрних підприємствах, переважна більшість яких знаходиться в Степу й Лісостепу та Карпатському регіоні. У 47 сільськогосподарських підприємствах виробляється продукції плодівництва 73 % від загального обсягу по країні, більшість із яких розташовані у Вінницькій і Херсонській областях. У 24 господарствах виробляється продукції плодівництва більше 9 %, у решта 187 підприємствах – 19 %. У останніх плодівництво у структурі валового виробництва сільськогосподарської продукції становить лише 3-7 %.

Кращі соціально-економічні показники господарської діяльності мають підприємства групи 5, у яких спостерігаються: прийнятний рівень заробітної плати й рентабельності продукції плодівництва, останній становить 14 %, проте урожайність значно менша, ніж у підприємствах групи 6.

У плодівництві можна забезпечити раціональну зайнятість, за нашими розрахунками, до 66 тис. осіб для наповнення внутрішнього ринку плодів і забезпечення збалансованого раціону харчування населення України. Тому внутрішніми резервами підвищення ефективності виробництва продукції плодівництва в сільськогосподарських підприємствах є: оптимізація площ багаторічних насаджень (4 % і більше в структурі сільськогосподарських угідь); структури виробництва продукції (довести до 10 % і більше продукції плодівництва); економічний контроль за витратами на 1 кг продукції та 1 гектар багаторічних насаджень, а також диверсифікація каналів збуту для забезпечення більшого показника рентабельності виробництва продукції плодівництва.

До зовнішніх факторів підвищення ефективності виробництва продукції плодівництва можна віднести поліпшення інфраструктури доведення готової продукції до споживачів і переробних підприємств, страхування урожаю. Потрібно в регіонах сформувати належні сховища для плодоовочевої продукції та швидку переробку продукції, яка має гірший товарний стан. Паралельно з цим необхідно поліпшувати культуру харчування, купівельну спроможність

населення, забезпечувати оптові поставки вітчизняної плодоовочевої продукції в громадські заклади освіти, медицини тощо.

У групу 1 потрапило 1 підприємство Чернівецької області, у якого виробничі витрати на 1 га багаторічних насаджень (всього 10 га) становлять 460 тис. грн, урожайність майже 4,5 тис. ц/га, рентабельність продукції – 430 %, що значно відрізняється від загальної сукупності господарств. Тут працює 170 осіб переважно сезонних працівників на площі 337 га сільськогосподарських угідь. Це високотехнологічне агропідприємство, яке займається інтенсивним плодівництвом. Тому при групуванні підприємств і кореляційно-регресійному аналізі ми його не брали до уваги.

Провівши кореляційно-регресійний аналіз багатьох результативних і відповідних факторних показників розвитку плодівництва в 257 сільськогосподарських підприємствах, отримано такий формалізований математичною функцією тісний зв'язок:

$$y_x = 8,66 + 1,921 x_1 + 0,339 x_2, \quad (4.12)$$

де y_x – урожайність, ц/га; x_1 – виробничі витрати на 1 га багаторічних насаджень, тис. грн; x_2 – питома вага вартості продукції плодівництва в загальному сільськогосподарському виробництві в сільськогосподарських підприємствах, %.

Таким чином, для підвищення урожайності в плодівництві потрібно забезпечити відповідні вкладення в майбутній урожай, дотримуючись принципу маржинальної корисності (належні засоби захисту рослин, своєчасний догляд за плодовими деревами та збір, маркетингова й логістична діяльність господарства тощо). Потрібно оптимізувати структуру сільськогосподарських угідь, оскільки рентабельність виробництва продукції плодівництва в підприємствах має позитивні високі показники при площі багаторічних насаджень в одному підприємстві більше 100 га, або питомій вазі багаторічних насаджень – 4-14 % тощо.

Позитивним є прийняття у 2008 р. Галузевої програми розвитку садівництва України на період до 2025 року [300]. У ній зазначається

потенційна загроза розвитку національного садівництва та розширення експансії зарубіжної плодоягідної продукції на внутрішньому ринку України. Тому стратегічною метою розвитку садівництва є стабілізація й подальше збільшення виробництва плодів і ягід; насичення внутрішнього продовольчого ринку та розширення їх експорту, щоб створити можливості до 2025 року повністю забезпечити потреби населення в цих продуктах за фізіологічними нормами; забезпечення розширеного відтворення виробництва головним чином за рахунок самофінансування галузі.

Згідно з Програмою заходами поліпшення інвестування в садівництві, які заслуговують на увагу й концентрацію зусиль її виконавців, є наступні: удосконалення амортизаційної політики, залучення іноземних і внутрішніх приватних інвестицій, агропромислова інтеграція з переробними підприємствами, державна підтримка фінансового лізингу на придбання сільськогосподарської техніки тощо. Розширення промислового виробництва плодів і ягід сприятиме також вирішенню соціально-економічних проблем на селі, збільшенню зайнятості населення, зокрема в західних областях України та на Поліссі.

У випадку розширення ведення господарської діяльності в скотарстві, свинарстві, плодівництві та інших видах сільськогосподарського виробництва потрібно належним чином підійти до організації, планування й нормування праці на виробництві, ураховуючи наявні трудові ресурси й пропозицію на ринку праці на селі.

Учена Т.А. Заяць обґрунтовує актуальність побудови єдиної організаційно-методичної схеми визначення регіональної потреби в кадрах різного професійно-кваліфікаційного складу. Тому враховуючи сучасні тенденції техніко-технологічного розвитку, що полягають у інтеграції окремих виробничих операцій, доцільно переглянути методичні основи тарифного нормування праці. Вихідною передумовою цього повинно стати відновлення основних економічних функцій системи нормування праці, яка практично повністю зруйнована як на рівні господарських утворень, так і на рівні держави

в цілому. Світовий досвід і практика господарювання показують, що нормування витрат праці й визначення на цій основі раціональної потреби в робочій силі, яка відповідає критерію оптимальності, є необхідним елементом організації виробництва [301, с. 25].

Підвищення ефективності виробництва сільськогосподарської продукції можна досягнути завдяки належній організації праці. Стан упровадження науково обґрунтованих норм праці є одним із головних критеріїв техніко-економічного обґрунтування для прийняття управлінських рішень при організації виробництва й праці в сільськогосподарських підприємствах. Технологічні зміни в агровиробництві зумовлюють динамічність зміни норм праці, їх прогресивний характер. Тому необхідно систематично переглядати норми праці, контролювати їх застосування, аналізувати, уточнювати, своєчасно корегувати тощо. Це вагомий внутрішній резерв підвищення продуктивності праці та ефективності сільськогосподарського виробництва.

Учений В.В. Вітвіцький, який довгий час очолював НДІ “Украгропромпродуктивність”, зазначає, що забезпечення державних органів і господарських структур інформацією з питань норм, нормативів і стандартів диктує необхідність створення спеціалізованої інформаційної системи. Для полегшення роботи спеціаліста-нормувальника при створенні нових нормативів і норм, аналізу нормування праці, створення галузевих і міжгалузевих збірників нормативів праці, автоматизації підготовки збірників до видання, розповсюдження прогресивних норм і нормативів пропонував створити при очолюваному НДІ єдину інформаційну систему “Нормагро”.

У основу вищезазначеної системи слід покласти децентралізовану обробку даних на автоматизованих робочих місцях, обмін інформацією, нагромадження й зберігання великих обсягів інформації з можливістю оперативного доступу до них, редагування, копіювання, розповсюдження інформації [302, с. 4-14; 303]. Але на практиці цього не впроваджено.

У сільськогосподарських підприємствах потрібно ретельно підходити до застосування методики нормування праці. Так, зокрема при застосуванні

хронометражу, формуванні хроноряду потрібно диференціювати коефіцієнт стійкості при перевірці хроноряду на вірогідність для тих чи інших видів трудових операцій, зокрема так відбувається в промисловості [304, с. 5-11]. А при застосуванні норм праці, використовуючи довідники НДІ “Украагропромпродуктивність” [305-307], потрібно змінити коефіцієнти корегування норм праці при подовженій робочій зміні (із 7-годинної до 8-12-годинної), урахувавши зниження продуктивності праці після 8 год. роботи в сторону зменшення на 20-40 % (табл. 4.28).

Таблиця 4.28

Пропозиції зміни корегуючих коефіцієнтів подовженої робочої зміни в сільськогосподарських підприємствах

Тривалість робочої зміни, год.	Коефіцієнт корегування норм праці, пропонований НДІ “Украагропромпродуктивність”	Зменшення продуктивності праці на кожній наступній годині роботи, %	Пропонований коефіцієнт корегування норм праці
7	1,000	-	1,000
8	1,143	-	1,143
9	1,286	20,00	1,257
10	1,429	26,67	1,362
11	1,571	33,34	1,458
12	...	40,00	1,543

Складено й розраховано автором.

Наприклад, на 9-й годині роботи дещо втомлений працівник має погодинну продуктивність уже меншу на 20 % порівняно зі стандартним попереднім 8-годинним робочим днем. Тому незмінний приріст коефіцієнта корегування норми праці на кожну наступну годину роботи 0,143 потрібно зменшити на 20 % ($0,143 \cdot 0,8 = 0,114$), тоді пропонований коефіцієнт становитиме 1,257 ($1,143 + 0,114$). На 10-й годині роботи: $1,257 + 0,143 \cdot (100 \% - 26,67 \%) = 1,362$ і т.д. **Застосовуючи пропоновані коефіцієнти корегування норм праці на подовжених робочих змінах у сільськогосподарських підприємствах, буде досягнуто соціальну справедливість. Адже людина з психологічної і фізіологічної точки зору не може на однаковому рівні підтримувати однакову продуктивність праці більше 8 год.**

О.Д. Балан зазначає, що за кордоном розроблені спеціальні методи й системи, що враховують ті або інші чинники, які впливають на величину темпу праці. Проте наукового обґрунтування критеріїв нормального темпу або рівня інтенсивності праці зарубіжна теорія та практика не дають. А зниження інтересу до теорії нормування праці в нашій країні стало причиною необґрунтованого планування, управління й вибору систем оплати праці. Проте зарубіжний досвід свідчить, що ринкові механізми не виключають потреби в нормах праці, а навпаки потребують постійного їх удосконалення [265].

Для того, щоб підвищити ефективність виробництва молока потрібно чітко проводити механізацію виробничих процесів і дотримуватися технологічних вимог. У цьому переконливо свідчить досвід одного з агропідприємств біля м. Фастова [308]. Тут утримується близько 200 гол. ВРХ молочних порід, які дають по 7 тис. кг на рік, є своя молочарня. Застосовується безприв'язне утримання худоби на м'якій підстилці, годівля якісними власними кормами. Крім того в господарстві вирощують зернові й технічні культури, що забезпечує диверсифікацію агробізнесу. *Позитивним соціальним явищем тут є забезпечення місцевих селян робочими місцями з прийнятними умовами праці, стабільністю праці протягом року й належним рівнем оплати праці.*

Як молочне, так і м'ясне скотарство може бути ефективним. Про це свідчить досвід сільськогосподарських підприємств (300 господарств у 600 населених пунктах), що входять до агрохолдингу “Укрлендфармінг”. Тут утримується понад 40 тис. гол. ВРХ, у т.ч. 7 тис. гол. – м'ясного напрямку. Причому м'ясне поголів'я ВРХ за останні 5 років зросло у 2,5 раза. Тварини крім зими випасаються на пасовищах, а взимку знаходяться в збудованих за канадською технологією спорудах.

Високий показник середньодобового приросту – понад 1,4 кг (550 кг жива маса 1 гол.) досягається завдяки системній селекційній роботі, поліпшенню генетичного потенціалу стада, застосуванню збалансованого раціону годівлі, власним кормовиробництвом [309]. *Наведений досвід розвитку тваринництва в підприємствах переконує, що це може забезпечити*

робочими місцями надлишок пропозиції на ринку праці на селі, збільшення доходів працівників, розвиток інфраструктурних об'єктів на селі тощо.

Таким чином державна підтримка має забезпечити поштовх (імпульс) розвитку традиційних підгалузей національної аграрної економіки: скотарства, свинарства й плодівництва. Потрібно сконцентрувати фінансові ресурси підтримки сільськогосподарського виробництва й направити на вирішення найважливіших проблем галузі й сільських територій – робочі місця та достатня пропозиція м'яса, молока й плодів на споживчих ринках України для забезпечення оптимального раціону споживання продовольчих продуктів громадян України. **Більшу частину фінансових і інвестиційних ресурсів потрібно направити в державний сектор аграрної економіки (ДП, ДСП, НДГ, ДГ тощо) і таким чином впливати на ринок сільськогосподарської продукції, гарантувавши продовольчу безпеку нації.**

Саме на початку 2018 р. уряд країни, зрештою, затвердив програму вагової підтримки аграрного сектора економіки обсягом 6,3 млрд грн. Відрадно є її розподіл, зокрема на підтримку тваринництва – 4 млрд грн, решта – на закупівлю техніки, підтримку ФГ, садівництва [310] тощо. Якщо до цієї суми додати значні фінансові ресурси, які держава зможе акумулювати завдяки сплаченим податкам додатково залученими працівниками сільськогосподарських підприємств, ПДВ, економії на допомозі по безробіттю й комунальних субсидіях, то це забезпечить вагову суму державних капітальних вкладень у тваринництво й плодівництво в ДСП, стимулювання створення робочих місць у аграрному й інших секторах економіки, соціально-економічний розвиток сільських територій.

РОЗДІЛ 5

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ Й РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У АГРАРНІЙ СФЕРІ

5.1. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці в аграрній сфері

Зменшення кількості найманих працівників у суспільному секторі аграрної економіки зумовлено негативними тенденціями падіння обсягів сільськогосподарського виробництва в трудомістких підгалузях сільського господарства й утратою відповідного виробничого потенціалу. В умовах кризового стану зайнятості сільського населення ОСГ для значної частини мешканців села стало засобом самовиживання та основною сферою прикладання праці як економічно активної частини населення. Не маючи змоги працевлаштуватись за наймом, селяни все більше вдаються до створення власних сільських домогосподарств на виділених їм земельних ділянках. Тому поліпшення кон'юнктури ринку праці на селі доцільно розглядати крізь призму виробничо-економічної діяльності сільськогосподарських підприємств.

Ми приєднуємося до думок учених М.І. Яцківа та інших, що сільський ринок праці є регіональною системою розподілу й перерозподілу робочої сили за сферами, видами, формами економічної діяльності безпосередньо в сільській місцевості. Він охоплює все працездатне населення та торкається інтересів кожної особи. За допомогою сільського ринку праці забезпечується ефективне відтворення, обмін і використання робочої сили на селі.

Учені стверджують, що основними чинниками у формуванні організаційно-економічного механізму сільського ринку праці є:

- планування й прогнозування балансу трудових ресурсів села, розвитку ринку праці в сільській місцевості;
- цільові комплексні програми сприяння зайнятості сільського населення;
- активна політика у сфері зайнятості сільського населення;
- запобігання неповній вимушеній зайнятості та незареєстрованому безробіттю;
- перепідготовка й підвищення кваліфікації безробітних селян;
- організація громадських робіт і створення нових робочих місць на селі тощо [311, с. 10-25].

Перспективою збільшення робочих місць у аграрній сфері є розвиток традиційних підгалузей національного сільського господарства – молочного й м'ясного скотарства, свинарства, плodівництва по всіх регіонах України, що забезпечить поліпшення харчового раціону її населення. Необхідно розвивати агропромислову й логістично-торговельну інтеграцію для збільшення доданої вартості в межах сільських населених пунктів; виробничу, споживчу й обслуговуючу кооперацію в сільському господарстві тощо.

На соціально-економічний розвиток сільських територій значно вплинуло зменшення кількості працюючих у аграрній сфері. Тому слід забезпечувати зайнятість селян і в інших видах економічної діяльності – харчовій і переробній промисловості, торгівлі, будівництві, транспорті, сфері послуг, виробничі потужності й робочі місця яких потрібно розміщувати в сільській місцевості, районних центрах, куди селяни могли б їздити на роботу (маятникова трудова міграція).

Розвиток цих напрямів призупинить зменшення найманих працівників у суспільному секторі економіки, поліпшить їх соціальний захист, дасть змогу диверсифікувати зайнятість сільського населення і мінімізувати ризики соціальної напруги на селі та країні в цілому. Це покращить психофізіологічну, освітньо-професійну, соціально-мотиваційну, інтелектуальну, культурну й творчу компоненти трудового потенціалу сільського населення. Необхідно спрямовувати зусилля на виконання затверджених державних і обласних програм розвитку

аграрного сектора економіки й сільських територій, програм соціально-економічного розвитку та сприяння зайнятості населення на селі тощо.

Ураховуючи результати наших попередніх досліджень (розділи 3-4), потрібно акцентувати увагу на стратегічному розвитку вищезазначених трудомістких підгалузей сільськогосподарського виробництва та несільськогосподарських видів економічної діяльності. Адже за розрахунками це може забезпечити створення 1132,7 тис. робочих місць у сільському господарстві та 2000,3 тис. робочих місць у інших галузях економіки (див. табл. 4.21), і таким чином збільшити доходи населення, їх купівельну спроможність, забезпечити дохідну частину державного й місцевих бюджетів завдяки сплаченим податкам і зборам працівниками й роботодавцями тощо.

Такі обґрунтовані напрями розвитку аграрного сектора економіки забезпечать задекларовані вектори Стратегії сталого розвитку “Україна – 2020”, затвердженої указом Президента України 12.01.2015 [312]. У ній зазначено про необхідність реформування сфери трудових відносин і системи соціального захисту, розвитку сільського господарства та рибальства, управління державною власністю та земельних відносин тощо. Крім того, акцентується увага на розробці програм розвитку малого й середнього бізнесу, залучення інвестицій в економіку країни, здорового способу життя та довголіття тощо.

Головною передумовою реалізації Стратегії є суспільний договір між владою, бізнесом та громадянським суспільством про проведення реформ і забезпечення балансу інтересів між ними, *тобто в Стратегії сталого розвитку України Президентом України закладено функціонування соціального партнерства на макрорівні.*

Ураховуючи вищезазначене, урядом України 23.09.2015 було схвалено Концепцію розвитку сільських територій [313], метою якої є створення необхідних організаційних, правових та фінансових передумов для сільського розвитку шляхом: диверсифікації економічної діяльності; збільшення рівня реальних доходів від сільськогосподарської та несільськогосподарської

діяльності на селі; збереження сільського населення як носія української ідентичності, культури і духовності.

Для забезпечення комплексного розвитку сільських територій передбачається формування багатогалузевого й багатокладного сільського господарства, диверсифікованої сільської економіки, нарощування людського й соціального капіталу та розвитку партнерства держави та бізнесу. Наведене надасть можливість активізувати ініціативність та відповідальність територіальних громад сіл, селищ, розширити сферу прикладання праці, збільшити доходи сільського населення, нормалізувати демографічну ситуацію на селі. підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві. Таким чином збільшиться кількість робочих місць на селі до 1 млн, кількість зайнятого сільського населення у 1,5 раза.

Щодо подальшого аграрного розвитку, то через 3 місяці урядом України 30.12.2015 було схвалено Концепцію Державної цільової програми розвитку аграрного сектора економіки на період до 2021 року [314]. У ній акцентується увага на невирішених питаннях удосконалення форм і методів державної підтримки, розроблення дієвих інструментів підтримки малих виробників тощо.

Метою Програми є створення організаційно-економічних умов для ефективного, соціально спрямованого розвитку аграрного сектора економіки, стабільного забезпечення промисловості сільськогосподарською сировиною, а населення – високоякісною та безпечною вітчизняною сільськогосподарською продукцією, збільшення обсягів виробництва продукції з високою доданою вартістю. Серед переліку напрямів вирішення проблеми передбачається:

- забезпечення підтримки ФГ, малих і середніх виробників агропродукції та створених ними сільськогосподарських кооперативів;

- сприяння створенню нових потужностей з виробництва та глибокої переробки агропродукції та модернізації існуючих, зокрема у сфері виробництва органічної продукції, садівництва, тваринництва, виноградарства;

– запровадження ефективного механізму розвитку рибного промислу та аквакультури, відтворення водних біоресурсів у рибогосподарських водних об'єктах загальнодержавного значення;

– стимулювання диверсифікації аграрного сектора економіки, що сприятиме комплексному розвитку сільських територій тощо.

Відповідно до прийнятих обох концепцій сільського й аграрного розвитку потрібно забезпечити організаційно-економічний механізм реалізації практичних заходів формування ефективної системи СТВ у аграрному секторі економіки, які покласти в основу майбутньої Програми розвитку аграрного сектора економіки на довгостроковий період, зокрема до 2030 р.

Нами пропонується поетапна реалізація практичних заходів збільшення кількості найманих працівників сільськогосподарських підприємств, ФГ у трудомістких видах сільськогосподарського виробництва, ураховуючи наявну пропозицію робочої сили на ринку праці на селі та потенційний внутрішній попит у країні на дефіцитну сільськогосподарську продукцію (яловичина й телятина, свинина, молоко, плоди і ягоди) для забезпечення раціонального харчового раціону населення України.

Для поліпшення кон'юнктури ринку праці (збільшення попиту на робочу силу й забезпечення робочими місцями наявної пропозиції на сільському ринку праці), досягнення соціальної злагоди на селі потрібно забезпечити зайнятість і соціальний захист сільського населення майже 1,3 млн осіб, а міського – більше 1,5 млн осіб, що разом становить 2,8 млн осіб (табл. 5.1).

На кінець 2017 р. чисельність сільського населення, яке не має належного соціального захисту й гарантії пенсійного забезпечення та має бажання працювати або вести підприємницьку діяльність, розрахунково налічується 1252,9 тис. осіб. Більше половини з них (53,7 %) – це селяни, які переважно зайняті лише в ОСГ і ведуть натуральне або малотоварне виробництво сільськогосподарської продукції, 555,1 тис. осіб (44,3 %) – безробітне сільське населення за методологією МОП та 25,2 тис. осіб (2 %) – безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Остання Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць затверджена урядом України 15.10.2012 на період до 2017 р. [315], у ній також мали місце стратегічні заходи поліпшення аграрного й сільського розвитку. Вона була основою для розроблення територіальних і місцевих програм зайнятості населення. Так, підвищення рівня зайнятості сільського населення мало бути забезпечене шляхом:

Таблиця 5.1

Безробітне й самозайняте населення
(потенційні наймані працівники, підприємці) України, тис. осіб

Показник	Р і к				2017/ 2014, %
	2014 ¹	2015	2016	2017	
Сільське населення, яке не забезпечене роботою та соціальним страхуванням (розрахунково), тис. осіб – усього	1392,6	1180,3	1198,6	1252,9	-10,0
У т.ч.					
безробітне сільське населення	558,2	533,3	550,3	555,1	-0,6
самозайняті (ОСГ, сільські домогосподарства)	797,3	616,2	622,8	672,6	-15,6
безкоштовно працюючі члени сім'ї	37,0	30,8	25,5	25,2	-31,9
Міське населення, яке не забезпечене роботою та соціальним страхуванням (розрахунково), тис. осіб – усього	1737,6	1458,0	1459,7	1514,9	-12,8
У т.ч.					
безробітне міське населення	1289,4	1121,4	1127,9	1142,9	-11,4
самозайняті (домогосподарства)	431,0	334,5	324,7	364,9	-15,3
безкоштовно працюючі члени сім'ї	17,2	2,1	7,1	7,1	-58,9
Потреба в робочих місцях в Україні, тис. од.	3130,2	2638,3	2658,3	2767,8	-22,8

¹ Тут і далі в таблицях і на рисунках дані за 2014-2017 рр. подані без урахування АР Крим і ОРДЛО.

Складено й розраховано за даними Держстату України.

– підвищення ефективності аграрного виробництва та конкурентоспроможності вітчизняної сільськогосподарської продукції;

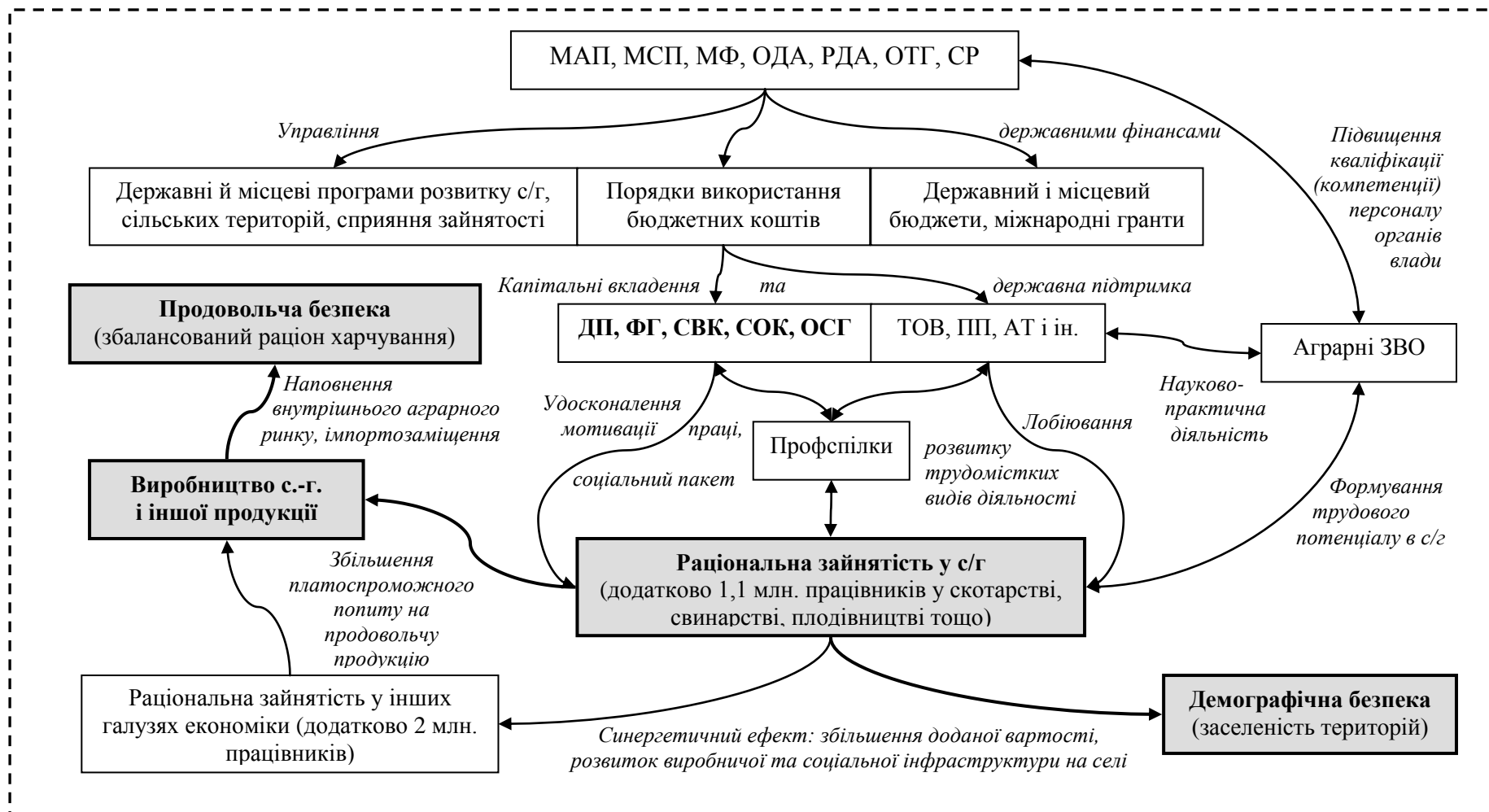
– сприяння розвитку мережі СВК і СОК для забезпечення заготівлі, зберігання, переробки та реалізації сільськогосподарської продукції;

– розвитку транспортної, сервісної та соціальної інфраструктури в сільській місцевості для стимулювання заінтересованості інвесторів;

- удосконалення системи трудових відносин на підприємствах аграрного сектора економіки;
- сприяння розвитку екологічного (зеленого), сільського туризму, народних художніх промислів, рекреаційно-туристичного підприємництва в сільській місцевості;
- стимулювання заінтересованості молоді в працевлаштуванні в сільській місцевості тощо.

У рамках виконання Концепції програми розвитку аграрного сектора економіки та формування Програми сприяння зайнятості населення на новий період потрібно сформувати сприятливі умови розвитку внутрішнього трудомісткого сільськогосподарського виробництва для забезпечення збалансовано харчування населення країни. І таким чином забезпечити робочими місцями до 3133 тис. осіб, у тому числі 1132,7 тис. осіб – у сільському господарстві та 2000,3 тис. осіб – інших галузях економіки.

Потрібно мобілізувати державну підтримку й приватний капітал для забезпечення розвитку скотарства, свинарства й плідівництва в сільськогосподарських підприємствах, зокрема в ДСП, ФГ, СВК, мало- й середньотоварних підприємствах інших форм господарювання тощо. Це забезпечить мультиплікативний ефект, коли держава створюючи умови, підтримуючи та інвестуючи у створення робочих місць, згодом отримує позитивний очікуваний результат: забезпечення раціональної зайнятості населення й збільшення податкових надходжень у бюджети різних рівнів, забезпечення раціонального харчування громадян і продовольчої безпеки країни, поліпшення якості трудового життя, розвиток агробізнесу тощо. Моделюючи такий механізм, він виглядатиме наступним чином (рис. 5.1).



Умовні позначення: МАП – Мінагрополітики; МСП – Мінсоцполітики; МФ – Мінфін; ОДА – облдержадміністрації, РДА – райдержадміністрації; ОТГ – об’єднані територіальні громади, СР – сільській й селищні ради.

Рис. 5.1. Модель організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці та формування соціального капіталу в аграрній сфері на довгостроковий період

Розробка автора.

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 соціальних ресурсів, які використовуються людиною для досягнення своєї мети. Поширення концепції соціального капіталу пояснюється великим спектром явищ та процесів, які можна зрозуміти за її допомогою.

Термін “соціальний капітал” 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 й 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 [32, с. 301].

*Ураховуючи думку вченого, **забезпечення тривалих і міцних зв’язків між суб’єктами аграрних СТВ в даній моделі організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці на селі формуватиме відповідний соціальний капітал у аграрній сфері. Забезпечення функціонування ефективної системи СТВ у аграрному секторі економіки при відповідній державній підтримці й регулюванні розвитку сільського господарства забезпечить продовольчу, демографічну як головні складові національної безпеки країни.***

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 й солідарності, які є головними принципами внутрішньої соціальної послідовності суспільства. Соціальний капітал суспільства охоплює установи, відносини й цінності, які спрямовують взаємодію між людьми й 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, яка робить суспільство більшим, ніж просто набір індивідів [19, с. 121-122].

Для забезпечення збалансованого харчування населення України відповідно до рекомендованих нормативів МОЗ [286] потребує поліпшення купівельної спроможності його доходів. Потрібно забезпечити збільшення платоспроможного попиту, обсяг якого, за нашими розрахунками за діючими роздрібними цінами на продукти харчування [181; 316], становить майже 22,3 млрд грн на 1 місяць, зокрема для споживання яловичини й телятини, свинини та молока – 21,5 млрд грн (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Потреба в додатковому виробництві сільськогосподарської продукції та купівельній спроможності доходів населення України (2017 р.), тис. грн

Показник	Роздрібна ціна, грн/кг	Потенційна можливість збільшення внутрішнього виробництва, тис. т	Потреба в додаткових доходах на 1 місяць, млн грн
Яловичина й телятина	110	978,6	8970,5
Свинина	105	97,4	852,3
Курятина	50	151,2	630,0
Молоко	16	7114,8	9486,4
Плоди та ягоди	16	1621,2	2161,6
Риба та рибопродукти	65	27,6	149,5
Разом	х	х	22250,3

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Оскільки планується збільшення найманих працівників і підприємців у сільській місцевості та містах у аграрному й інших секторах економіки, то це зумовить збільшення й фонду оплати праці, інших трудових доходів

населення, пенсійних виплат тощо. Таким чином буде забезпечено й попит на додаткову дефіцитну продукцію в харчовому раціоні українців. При цьому потрібно активно проводити соціальну рекламу й пропаганду здорового й збалансованого харчування та способу життя.

У результаті отримаємо синергетичний ефект і мультиплікативну дію державної підтримки та інвестицій у розвиток трудомістких підгалузей сільського господарства. Крім того, це вплине на збільшення тривалості життя населення (поліпшення трудового потенціалу, працездатності тощо), заселеність сільських територій країни, що особливо важливо в прикордонних регіонах України.

Збільшення обсягів внутрішнього виробництва сільськогосподарської продукції, за нашими розрахунками, зумовить збільшення трудових доходів населення після оподаткування на 18,1 млрд грн за 1 місяць (табл. 5.3).

Таблиця 5.3

Розрахунок збільшення оплати праці працівників сільськогосподарських і інших підприємств, фінансових ресурсів держави за 1 місяць (2017 р.)

Показник	Кількість, тис. осіб	Середня зарплата, грн	Зарплата після оподаткування, млн грн	Податок (18 %) і військовий збір (1,5 %), млн грн	Сплата ЄСВ роботодавцем (22 %), млн грн	Економія фонду допомоги по безробіттю та надання субсидій, млн грн
Працівники с.-г. підприємств	1132,7	5761	6525,5	1272,5	1435,6	1149,1
Працівники харчових і інших підприємств, установ, організацій	1635,1	7104	11615,8	2265,1	2555,5	1632,3
Разом	2767,8	x	18141,3	3537,6	3991,1	2781,4
Додаткові фінансові ресурси державного й місцевих бюджетів, млн грн				10310,1		

Складено й розраховано за даними Держстату України.

У свою чергу, щомісяця це забезпечить державі економію фінансових ресурсів у фонді допомоги по безробіттю 567,1 млн грн (zareєстроване безробітне сільське населення: 151,8 тис. осіб * 1,6 тис. грн = 242,9 млн грн;

міське населення: 202,6 тис. осіб * 1,6 тис. грн = 324,2 млн грн; розрахунково взято прожитковий мінімум 1600 грн у 2017 р.) та фонді надання житлових субсидій 2214,3 млн грн (1132,7 тис. осіб * 1,6 тис. грн * 6 міс. / 12 міс. = 906,2 млн грн; 1635,1 тис. осіб * 1,6 тис. грн * 6 міс. / 12 міс. = 1308,1 млн грн; розрахунково взято прожитковий мінімум 1600 грн у 2017 р. у опалювальний період).

Крім того, держава при такій гіпотетичній ідеалістичній ситуації зможе отримати додаткових фінансових ресурсів за 1 місяць на суму 10,3 млрд грн. Частину цієї суми варто направити на збільшення пенсій, що забезпечить купівельну спроможність людей старшого віку й зменшить соціальну напругу в суспільстві. І це без урахування податків, які сплачуюватимуть роботодавці (власники підприємств) із отриманого прибутку, а також ПДВ. Останній може становити близько 3,7 млрд грн (додаткова валова сільськогосподарська продукція для забезпечення оптимального раціону харчування народу України 22250,3 млн грн, у тому числі 20 % ПДВ).

Навіть при нульовому й трохи нижчому рівні рентабельності виробництва яловичини й телятини, свинини, плодівництва тощо буде відчутний позитивний вплив на розвиток СТВ у аграрній сфері. Адже соціально-трудова показники їх розвитку довгий час знаходилися на нижчому рівні порівняно з економічним поступом агробізнесу в останнє десятиріччя.

Поетапність збільшення раціональної зайнятості сільського населення в суспільному секторі аграрної економіки та інших галузях економіки полягає в їх ранжуванні за нагальністю потреби в робочих місцях, формування відповідного інвестиційного капіталу, акумулювання фінансових ресурсів державного бюджету для підтримки розвитку сільського господарства, зокрема його трудомістких підгалузей і державному секторі аграрної економіки (табл. 5.4).

Поетапне створення робочих місць
у аграрному й інших секторах економіки, тис. осіб

Показник	2017 р.
Потреба створення додаткових робочих місць для сільського населення, тис. од.	1252,9
У т.ч. у порядку черговості (нагальної потреби) для:	
зареєстрованих безробітних у службі зайнятості	151,8
незареєстрованих безробітних у службі зайнятості	403,3
населення, яке працює в інших країнах світу за вахтовим методом (короткий термін роботи до 1 року)	305,6
населення, яке працює в інших країнах світу більше 1 року	392,2
Потреба створення робочих місць для міського населення, тис. од.	1514,9
У т.ч. у порядку черговості (нагальної потреби) для:	
зареєстрованих безробітних у службі зайнятості	202,6
незареєстрованих безробітних у службі зайнятості	940,3
населення, яке працює в інших країнах світу за вахтовим методом (короткий термін роботи до 1 року)	23,9
населення, яке працює в інших країнах світу більше 1 року	348,1

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Зекономлені фінансові ресурси фонду допомоги по безробіттю, надходження від податків і зборів необхідно спрямовувати на активну політику зайнятості населення, створюючи (дотуючи додаткові) робочі місця чи надання певних преференцій тим, хто їх створює, розвиток виробничої та соціальної інфраструктури на селі тощо.

У короткостроковому періоді потрібно забезпечити роботою 151,8 тис. селян працездатного віку, які зареєстровані в Державній службі зайнятості; середньостроковому – 403,3 тис. (решта безробітних за методологією МОП) та довгостроковому – 697,8 тис. селян (самозайняті, трудові емігранти) у аграрному й інших секторах економіки. У регіональному розрізі по областях черговість створення робочих місць необхідно забезпечити залежно від показника рівня зареєстрованого безробіття сільського населення, що забезпечить економію бюджетних коштів на виплату допомоги по безробіттю (рис. 5.2).

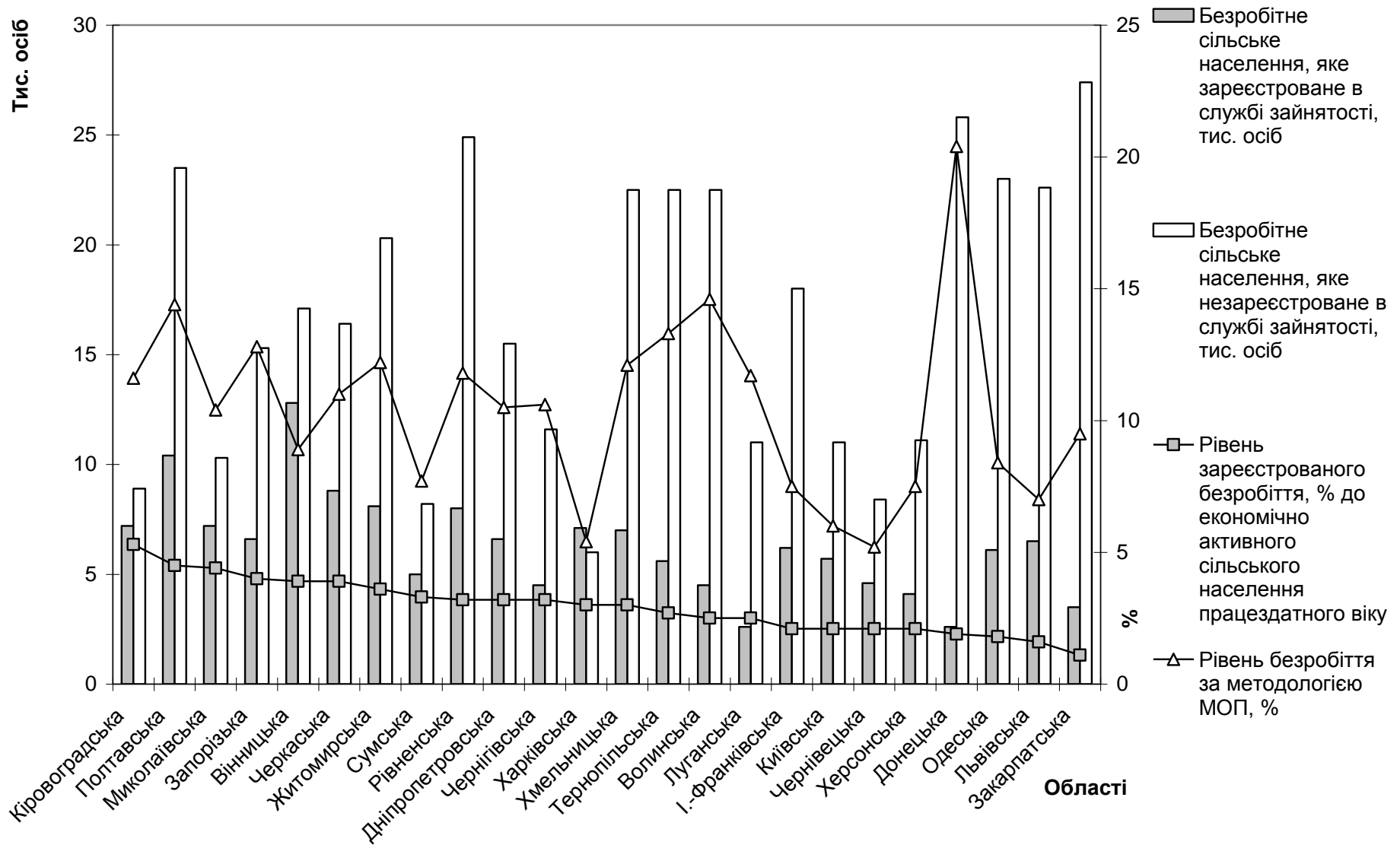


Рис. 5.2. Поточний стан безробіття сільського населення по областях України (2017 р.)
 Побудовано й розраховано за даними Держстату України.

На Інтернет-сторінці Мінагрополітики України розміщено багато напрацювань щодо проектів державних програм розвитку вітчизняного сільського господарства та сільських територій, зокрема “Єдина комплексна стратегія розвитку сільського господарства та сільських територій на 2015-2020 рр.”, “Стратегія розвитку аграрного сектора “3+5”, “Аграрна реформа в дії”, “Аграрний комплекс – локомотив вітчизняної економіки” тощо [317-319]. Серед зазначених матеріалів присутній проект Державної цільової програми розвитку аграрного сектора економіки на період до 2021 р., у якому подана конкретизація шляхів і способів досягнення мети, що затверджена у відповідній Концепції цієї програми.

Ураховуючи процедуру й перспективу затвердження даної державної програми, цей період варто змістити на середньо- або довгострокову перспективу, наприклад, до 2025 р. або 2030 р. Також доцільним буде визначити головних виконавців і джерела фінансування в розрізі відповідних заходів. Адже в проекті програми наприкінці подано орієнтовний обсяг фінансування 81061,2 млн грн, у тому числі 78429,1 млн грн – за рахунок коштів державного бюджету, 1654 млн грн – за рахунок коштів місцевих бюджетів, 978,1 млн грн – за рахунок інших джерел.

Першочергово слід сконцентрувати завдання та інвестиційні (фінансові, матеріальні), трудові й земельні ресурси на розвиток скотарства, свинарства й плідівництва, зокрема в державних і приватних мало- й середньотоварних підприємствах. Потрібно забезпечити оптимальний механізм результативного використання бюджетних коштів на підтримку цих підгалузей (робочі місця на селі та збалансований харчовий раціон населення країни). Адже очевидним фактом є неефективність державної підтримки приватних агроформувань, коли спостерігається тенденція до зменшення поголів'я худоби, площ багаторічних насаджень та ін.

Головними завданнями такої Програми мають бути:

1) виробництво оптимального обсягу й структури сільськогосподарської продукції для забезпечення раціонального харчування населення країни та її експорту;

2) імпортозаміщення тієї агропродовольчої продукції, яка традиційно виробляється в Україні;

3) забезпечення формальної раціональної зайнятості населення в суспільному секторі аграрного й інших секторів економіки;

4) збільшення заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах і удосконалення соціального захисту трудящих у галузі;

5) розвиток земельно-орендних відносин і раціональне землекористування в сільському господарстві;

6) формування інвестиційного клімату для розвитку трудомістких видів виробництва сільськогосподарської продукції та їх розширеного відтворення;

7) забезпечення якості вищої аграрної освіти для розвитку людського й соціального капіталу в сільському господарстві й на селі;

8) ефективне управління в державних сільськогосподарських підприємствах для забезпечення державного впливу на ринок агропродовольчої продукції та ринок праці на селі.

Останнє завдання відповідає суті державного підприємництва 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 спостерігали останнє десятиліття, коли держава забезпечила своє представництво в банківському секторі, чим гарантувала подальший розвиток фінансової системи та економіки в кризові періоди. Крім того, підтримка розвитку ФГ і СВК як госпрозрахункових суб'єктів також матиме ефект, адже це ті форми господарювання, де власник і працівник поєднуються в одній особі, що забезпечує кращий мотиваційний механізм і, саме головне, раціональну зайнятість сільського населення.

Світовий досвід свідчить, як зазначає А.М. Колот, що жодна країна з найрозвинутішою ринковою економікою не обходиться без активного втручання в процеси регулювання СТС, хоча методи, сфера, масштаби державного впливу, звичайно ж, різні. Стало очевидним, що робоча сила – це товар особливий, який не можна цілком віддати на відкуп законам ринкового саморегулювання.

За будь-яких моделей ринкової економіки за державою завжди залишаються такі функції, як стимулювання ділової активності та боротьба з монополістичними тенденціями; захист прав власності; забезпечення законності й правопорядку у сфері господарювання й свободи підприємництва; регулювання грошового обігу; забезпечення стійкості національної валюти; формування та реалізація соціальної політики; контроль за зовнішньоекономічною діяльністю; забезпечення економічної й екологічної безпеки країни тощо [7, с. 60-62].

Ураховуючи процеси міжнародної економічної інтеграції України, особливо з країнами Європи, корисним буде світовий досвід регулювання СТВ. Колективні переговори або дискусії між підприємцями й трудящими, що 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, а система проведення колективних переговорів перебуває в стані постійної еволюції. У результаті – виникли нові форми переговорів, а відповідно й нові договори, наприклад, з питань продуктивності праці у Великобританії, по контролю за якістю в Японії.

Унаслідок відсутності солідарності з іншими профспілками на галузевому й державному рівні профспілки підприємств не завжди могли проводити послідовну й скоординовану політику на переговорах про укладення колективного договору. Тому в 1956 р. у Японії було організовано рух “Шунто-

хощики”, у результаті якого на даний час 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, крім того, у компанії вливаються нові працівники з числа випускників навчальних закладів [64, с. 54-56].

У аграрному секторі економіки України на галузевому й мікрорівні, ураховуючи поточний стан справ і прогнозовані зміни на плановий рік (бюджет, податки, політична ситуація тощо) доречним є узгодження в грудні-січні щороку головних питань оплати праці (тарифні ставки й схеми посадових окладів), раціональної зайнятості й соціального пакета працівників у сільськогосподарських підприємствах. Профспілкові структури в АПК всіх рівнів управління, ураховуючи свій важливий представницький статус, мають відстоювати інтереси трудящих, громад щодо збільшення робочих місць і трудових доходів перед роботодавцями й державними органами влади. Це забезпечуватиме ефективний розвиток СТВ у аграрній сфері.

Група вчених НДІ СТВ узагальнили світовий досвід регулювання СТВ. Він залежить від менталітету народу, історичних традицій, політичного устрою, економіко-географічного положення, демографічних та економічних особливостей розвитку, релігії, наявності природних ресурсів та корисних копалин тощо. Корисним для України буде досвід соціального партнерства в країнах ЄС. Так, головною умовою дієвості соціально партнерства є створення в суспільстві середнього класу. Нині середній клас у будь-якій розвиненій європейській країні складає більшість населення, що ефективно впливає на уряд і законодавчі органи влади. Залежно від рівня переговорних процесів можна виділити три головні моделі соціального партнерства в країнах ЄС:

1) модель, що сформована на півночі та заході Європи – Швеція, Фінляндія, Норвегія, Бельгія. Вона характеризується активним втручанням держави в трудові відносини та їх регулювання. У цій моделі присутня трирівненість соціального партнерства: національний, галузевий рівні та рівень підприємства.

2) модель соціального партнерства, що має своєю головною рисою однорівненість. Вона характерна для Англії, Ірландії, Греції та Іспанії. Ця модель обмежується укладенням колективних договорів головним чином на рівні підприємств, без будь-якого втручання в СТВ з боку держави

3) третя модель притаманна Західній Європі (Німеччина, Австрія, Голландія, Швейцарія тощо). Вона існує як середня між першою та другою моделями. Тут на рівні країни, як правило, спільні угоди не укладаються, а вся робота обмежується тільки консультаціями та переговорами, до того ж зовсім не обов'язковими. Головний акцент у соціальному партнерстві тут робиться на галузевому рівні, тому головний переговорний процес іде в галузях, наслідком чого є підписання галузевих угод [52, с. 5-30].

Таким чином, можна сміливо стверджувати, що в Україні колективно-договірне регулювання СТВ (формально на макрорівні укладається Генеральна угода, мезорівні – галузеві й регіональні угоди, мікрорівні – колективні договори), подібне до країн першої групи, які, як відомо, характеризується найбільшим ступенем розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки.

У монографії директора НДІ СТВ С.В. Мельника [65, с. 287-341] було продовжено висвітлення результатів дослідження зарубіжного досвіду регулювання СТВ. Так, піонером трипартизму в країнах колишнього соціалістичного табору може вважатися Угорщина, де вже у 1988 р. було створено національний тристоронній орган – Всеугорську спілку узгодження інтересів. Потім він змінював назву, а його функції було дещо розширено.

У Швеції запроваджено рівне фінансове забезпечення усіх муніципалітетів і рад графств, щоб гарантувати єдиний рівень надання послуг усім резидентам країни, незважаючи на рівень їхнього прибутку та інші умови, привести усі місцеві бюджети до єдиного показника, щоб вони не були причиною різного фінансування послуг населенню, різного обсягу витрат з урахуванням особливостей того чи іншого регіонального утворення. У Швеції тривалий час панує концепція рівного рівня добробуту для всіх мешканців країни, незважаючи на те, в якому куточку країни вони мешкають.

Перерозподіл ресурсів, який відбувається за програмою, робить можливим впровадження елементів соціальної справедливості та більш рівних умов для забезпечення добробуту населення.

У Німеччині соціальне партнерство перебуває на високому рівні розвитку. Перші засади соціального діалогу в Німеччині було започатковано ще в 1916 р. Було прийнято закон про вітчизняну службу надання допомоги, за яким дозволялося створювати на підприємствах постійні комітети робітників. У 1920 р. було прийнято закон про виробничі ради, які представляли робітників та службовців при управлінні підприємством.

Німецька система соціального партнерства виявила свою дієздатність навіть під час економічної кризи середини 1970-х років, коли вдалося пом'якшити трудові конфлікти, забезпечити взаємодію соціальних, організаційних і технічних механізмів для вирішення проблем реструктуризації виробництва, створити нові робочі місця. Інші розвинені європейські країни (Італія, Франція, Велика Британія) не мали подібного інструментарію соціального партнерства, тому й опинилися у більш скрутному становищі.

Характерною особливістю регулювання СТВ у сучасній Німеччині, яка відрізняє її від інших західноєвропейських країн, є розподіл функцій між профспілками та виробничими радами. Профспілки вирішують питання проведення тарифних переговорів і здійснення політики щодо підвищення стандартів життя. А завданням виробничих рад є представництво інтересів трудових колективів на переговорах із роботодавцями на виробничому рівні стосовно таких питань: правила трудового розпорядку; терміни виплати заробітної плати; визначення принципів і форм оплати праці; підвищення кваліфікації та профнавчання на підприємстві тощо.

Слід зазначити, що угоди у Німеччині укладаються лише на галузевому рівні. На виробничому рівні колективні договори, як правило, не укладаються. Під час розв'язання головних питань керівництво підприємства орієнтується на параметри галузевої угоди, і тільки важливі питання вирішуються на виробничих зборах, де присутні виробнича рада, працівники та роботодавці. У

разі виникнення непорозумінь між соціальними партнерами розбіжності розв'язуються арбітражними судами.

Такий досвід буде дуже корисним для сільського господарства України, де профспілки сільськогосподарських підприємств функціонують де-юре, а де-факто їх немає. Тому ураховуючи наявний важливий статус Профспілки АПК і продовольства, її авторитетності перед державними органами влади та в структурі Федерації профспілок України, варто галузевий рівень регулювання аграрних СТВ сформувавши визначальним у процесі регулювання зайнятості й соціального захисту населення, оплати праці. Адже згідно зі статистичними даними більше 90 % сільськогосподарських підприємств дублюють у колективних договорах тарифні сітки й схеми посадових окладів керівників і спеціалістів, інші правові норми щодо організації та охорони праці тощо.

5.2. Інвестиційно-відтворювальні процеси в аграрному секторі економіки: соціально-трудова аспекти

Зі здобуттям незалежності економіка України все активніше включається в процеси глобальної міжнародної інтеграції, спостерігається нарощування обсягів товарообігу, інвестування, міграції трудових ресурсів. Наша країна стала членом багатьох політичних, економічних і інших міжнародних організацій (МВФ, СОТ), що змінило умови ведення агробізнесу, конкурентної боротьби на споживчих ринках тощо.

Україна в кінці минулого століття мала значний аграрний потенціал із науково обґрунтованими технологіями й досвідченими кадрами. Зважаючи на це, ми поклали надії на поступальний розвиток сільської економіки, збільшення інвестицій у аграрне виробництво, поліпшення якості трудового

життя на селі тощо. Проте цього не сталося, земельна й аграрна реформи призвели до демографічної кризи та зубожіння сільського населення.

Більшість науковців, державних службовців і практиків увагу концентрують на підвищенні економічної ефективності сільськогосподарського виробництва, забуваючи про соціально-трудові аспекти розвитку галузі. Населення в сільській місцевості має тенденцію до зменшення, природний приріст на селі з середини 1990-х років жодного разу не мав позитивних значень. У зв'язку з низькою рентабельністю трудомісткої сільськогосподарської продукції зменшилося її виробництво в суспільному секторі аграрної економіки.

Поряд із соціальною проблемою на селі постала національна проблема продовольчого забезпечення населення та заселеності сільських територій. Загострюється проблема пенсійного забезпечення селян, оскільки реалізується поступове підняття пенсійного віку. Це призведе до ще більшої деградації сільського соціуму, оскільки на селі відчувається значний брак робочих місць.

Позитивно оцінюючи тенденцію до зростання іноземних інвестицій у сільське господарство та внутрішніх інвестицій із інших галузей економіки (харчової й переробної, вугільної промисловості, металургії, фінансового сектора тощо), потрібно зазначити про їх вплив на вивільнення сільськогосподарських працівників, погіршення стану земельних ресурсів і диференціацію форм господарювання. Сільськогосподарське виробництво стає сировинним додатком або одним із напрямів диверсифікації великого бізнесу, тому згодом може постати проблема ідентифікації аграрної галузі як такої [250].

Активізація інвестиційної діяльності в сільському господарстві України має неабияке значення для відтворювальних процесів у галузі, поліпшення структури засобів сільськогосподарського виробництва, збільшення робочих місць на селі. Незадовільна ситуація склалась зі сферою прикладання праці – спостерігається стрімке скорочення робочої сили в аграрній галузі, а

альтернативних робочих місць на селі не створено, що збільшує міграційні потоки в напрямі із села в місто або інші країни світу.

На кінець 2017 р. в Україні обсяг капітального інвестування становив 448,5 млрд грн, що у 2 рази більше, ніж 3 роки тому назад. Із загальної суми інвестицій у сільськогосподарське виробництво вкладено 63,4 млрд грн, або 14,1 %. Протягом останніх років ця питома вага мала тенденцію до збільшення (табл. 5.5), що свідчить про інвестиційну привабливість вітчизняного аграрного сектора економіки.

На перший погляд таке зростання інвестицій є позитивним процесом і має поліпшувати соціально-економічну ситуацію на селі. Проте, зважаючи на позитивну тенденцію збільшення інвестицій та вартості основних засобів у сільськогосподарських підприємствах, ми маємо абсолютно нелогічний зв'язок. Адже збільшення капітальних інвестицій завжди сприяє поліпшенню матеріально-технічного парку сільськогосподарських товаровиробників, будівництву й реконструкції тваринницьких комплексів тощо. Однак цього не сталося й стан розвитку сільського господарства України почав набувати рис неконтрольованого. Питома вага засобів аграрної праці в загальному підсумку дещо збільшилася з 1,2% до 4,3% за 2014-2017 рр., тоді як чисельність найманих працівників має тенденцію до зменшення.

У загальній сумі інвестицій у сільське господарство в 2017 р. частка коштів державного бюджету становить лише 0,05 %, або 30,8 млн грн. У сільськогосподарських підприємствах простежується позитивна тенденція введення в дію нових основних засобів, а, отже, й збільшується в цілому вартість основного капіталу в суспільному секторі аграрної економіки. Проте, на жаль, зменшуються показники рівня механізації та електрифікації галузі. Ще у 2000 р. налічувалося 318,9 тис. тракторів і 65,2 тис. зернозбиральних комбайнів, а сьогодні цієї основної техніки в 2-3 рази менше залишилося в сільськогосподарських підприємствах. У результаті цього навантаження на одиницю техніки зростає, розтягуються строки виконання агротехнологічних прийомів, техніка виходить з ладу, погіршуються умови й оплата праці тощо.

Таблиця 5.5

Динаміка обсягів інвестицій і основні засоби у сільськогосподарських підприємствах

Показник	Р і к				2017/ 2014, %
	2014	2015	2016	2017	
Інвестиції в основний капітал, млрд грн – усього	219,4	273,1	359,2	448,5	204,4
У т.ч. у с/г¹	18,4	29,3	49,6	63,4	344,6
Питома вага інвестицій у с/г в загальному підсумку, %	8,4	10,7	13,9	14,1	+5,7 в.п.
Вартість основних засобів с/г, млрд грн	171,4	210,2	270,5	335,3	195,6
Питома вага основних засобів с/г в загальному підсумку, %	1,2	2,7	3,2	4,3	+3,2 в.п.
Уведення в дію нових основних засобів с/г, млрд грн	14,5	20,3	39,0	44,3	305,5
Питома вага введених основних засобів с/г в загальному підсумку, %	11,5	9,4	19,3	18,6	+7,1 в.п.
Наявність с.-г. техніки в підприємствах, тис. шт.:					
трактори	130,8	127,9	132,7	129,3	98,9
зернозбиральні комбайни	27,2	26,7	27,4	26,8	98,5
Енергетичні потужності, тис. кВт	39107	31020	32835	31705	81,1
Енергетичні потужності в розрахунку на 100 га посівної площі, кВт	208	166	175	165	79,3
Поголів'я худоби, тис. гол.:					
ВРХ	1310,2	1270,5	1213,9	1166,6	89,0
у т.ч. корів	529,2	505,1	484,6	466,6	88,2
свиней	3732,8	3704,0	3565,9	3303,6	88,5
птиця	122077,8	112008,7	109822,5	112512,3	92,2
Площа, з якої зібрано врожай плодових і ягідних культур, тис. га	209,9	206,0	196,7	198,5	94,6
Прямі іноземні інвестиції – всього, млн дол. США	53704,0	40725,4	36154,5	37513,6	69,9
У т.ч. у с/г	776,9	617,0	502,2	586,2	75,5
Питома вага іноземних інвестицій у с/г в загальному підсумку, %	1,4	1,5	1,4	1,6	+0,2 в.п.

¹ Підприємства, установи, організації з кількістю працівників 10 і більше осіб. До с/г приєднано м/г.

Складено за даними Держстату України.

За останні 2 десятиліття парк сільськогосподарської техніки як активної частини основних засобів зношувався і в оптимальних межах не відновлювався. У результаті цього заплановані обсяги сільськогосподарських робіт не виконуються або виконуються не у визначений біологічними особливостями росту сільськогосподарських культур термін, навантаження на одиницю техніки щороку зростає, розтягуються строки виконання агротехнологічних прийомів, трапляється велика кількість поломок техніки тощо. Як наслідок, зменшується ефективність сільськогосподарського виробництва й продуктивність праці, погіршуються умови праці та система її мотивації тощо.

За даними Держстату України [151-152], більша частина капітальних інвестицій у 2010-2017 рр. була направлена на закупівлю машин і обладнання (більше 59-77 %), проте на будівництво й перебудову будівель, зокрема тваринницьких комплексів, питома вага капітальних вкладень становила в останні роки менше 20 % (табл. 5.6).

Дані таблиці свідчать, що інвестиційні ресурси сільськогосподарські підприємства в першу чергу направляють на технічне оновлення й переоснащення машинно-тракторного парку, щоб забезпечити виконання агротехнологічних прийомів у рослинництві. Обсяг інвестування в будівництво капітальних приміщень (будівель і споруд), зокрема для тваринництва, їх реконструкцію тощо в 2016-2017 рр. щорічно становив 8,2-10,3 млрд грн.

Чисельність поголів'я худоби, зокрема ВРХ і свиней, має чітку тенденцію до зменшення (довідково: у 2000 р. у підприємствах було 5 млн гол. ВРХ, з них 1,9 млн гол. корів). Все це свідчить про спеціалізацію середньо- й великотоварних підприємств переважно на виробництві рослинницької продукції, що зумовлює плинність кадрів і зменшення працівників у сільськогосподарських підприємствах. Натомість сільське населення, яке залишилось без формального робочого місця, господарює на невеликих площах, виробляє продукцію для себе та частково на продаж. У таких господарствах населення нині налічується вже більше тракторів, поголів'я ВРХ і свиней (табл. 5.7), ніж у сільськогосподарських підприємствах.

Таблиця 5.6

Капітальні інвестиції у сільськогосподарських підприємствах України та їх структура

Показник	Р і к								2017/ 2014, %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Капітальні інвестиції, млн грн – усього ¹	10517,8	16646,0	19205,8	18919,1	18582,4	29798,5	50319,6	64084,1	344,9
У т.ч.:									
капітальні інвестиції у нематеріальні активи	60,0	223,8	65,5	341,2	75,5	179,0	271,4	608,2	805,6
капітальні інвестиції у матеріальні активи	10457,8	16422,2	19140,3	18577,9	18506,9	29619,5	50048,2	63475,9	343,0
З них, %:									
у землю	0,4	0,2	0,2	0,1	0,5	0,2	0,2	0,2	-0,3 в.п.
в існуючі будівлі та споруди	3,9	3,3	2,1	1,9	1,8	3,3	1,1	0,6	-1,2 в.п.
у будівництво та перебудову будівель	22,6	22,5	25,5	21,5	22,3	19,5	15,3	15,6	-6,7 в.п.
у машини та обладнання	59,2	64,6	61,7	63,3	64,4	67,1	76,4	77,1	+12,7 в.п.
З них у капітальне будівництво, млн грн	2771,3	4236,9	5282,7	4347,2	4460,2	6753,2	8207,9	10283,1	230,6

¹ До с/г приєднано л/г і р/г.

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Таблиця 5.7

Динаміка наявності активної частини основних засобів
у сільських домогосподарствах населення

Показник	Р і к				2017/ 2014, %
	2014	2015	2016	2017	
Наявність с.-г. техніки в господарствах населення, тис. шт.: трактори	188	182	207	218	116,0
зернозбиральні комбайни	23	19	15	15	65,2
Поголів'я худоби, тис. гол.: ВРХ	2573,8	2479,8	2468,4	2364,2	91,9
у т.ч. корів	1733,5	1661,5	1624,3	1551,2	89,5
свиней	3617,9	3375,0	3103,2	2806,3	77,6
птиця	91257,9	91977,5	91845,5	92318,6	101,2

Складено за даними Держстату України.

Відтворення основних засобів сільськогосподарських товаровиробників вимагає більшого обсягу інвестицій, спеціального кредитного забезпечення обігових коштів, формування системи державної підтримки й відповідного організаційно-економічного механізму інвестування в аграрному секторі економіки. Погіршення показників фінансово-господарської діяльності тваринництва сільськогосподарських підприємств зумовили їх інвестиційну непривабливість, що унеможливило подальший ріст аграрної економіки. Нині в домогосподарствах населення виробляється близько половини сільськогосподарської продукції країни. На початку ХХ ст. таке співвідношення було інакше – відповідно 30% і 70%.

У сільськогосподарських підприємствах нині сконцентровано технологічно складні виробництва, які вимагають меншої участі робочої сили й великих посівних площ: вирощування зернових культур, соняшнику, цукрових буряків, птахівництво, меншою мірою – свинарство та скотарство, а господарства населення виробляють більш трудомістку продукцію: молоко, м'ясо, плоди і ягоди, овочі, картоплю тощо.

Такий стан справ вимагає залучення капіталу в аграрний сектор економіки як вітчизняного, так і іноземного походження, вживання прямих і опосередкованих важелів державного регулювання розвитку сільського

господарства тощо. Проте *прямі іноземні інвестиції надходять в усі сектори економіки України, але їхній розподіл виявився нерівномірним у часі й просторі. У 2014-2017 р. питома вага іноземних інвестицій у сільське господарство становила близько 1,5 %.* Для іноземних інвесторів найбільш привабливими є капіталовкладення у фінансовий і страховий сектор, промисловість, зокрема харчову й переробну, торгівлю, операції з нерухомістю (девелопмент) і будівництво тощо. Це свідчить про відсутність впливу міжнародного руху капіталів на вітчизняну аграрну економіку [242].

Інвестиції вітчизняного походження в аграрний сектор переважно надходять із інших галузей економіки – переробної й харчової промисловості як у сировинний придаток, а також у зв'язку з диверсифікацією діяльності великих компаній важкої, паливної й хімічної промисловості, фінансового сектора. Такі компанії (агрохолдинги), вкладаючи інвестиції, в основному ведуть малотрудо- й капіталоемкі види виробництва, все більше орендують земельних площ. При цьому поза увагою залишається проблема зайнятості сільського населення, формується велика загроза розвитку сільських територій тощо.

Наприклад, в Херсонській області фірма “Чумак” інвестує вирощування помідорів; більшість цукрових заводів вкладає кошти у вирощування солодких буряків; металургійний завод ім. Ілліча в м. Маріуполь орендує значні масиви сільськогосподарських угідь; агрофірма “Шахтар” в аграрний бізнес прийшла із вугільної галузі. Саме великі компанії нині є основними інвесторами в сільське господарство й укладаючи інвестиції вони передбачають найбільшу їх окупність як по терміну, так і в грошовому виразі, забувають про соціальну ефективність інвестиційно-відтворювальних процесів у галузі

Україна все активніше інтегрується у світову економіку, де відбувається збільшення обсягів товарообігу, інвестицій, активізується інноваційна, комерційна діяльність підприємств. Враховуючи це, ми сподівалися на прогресивний розвиток національної економіки, збільшення вітчизняних і іноземних інвестицій, зокрема в аграрний сектор, застосування передових

технологій виробництва, розвиток сільських територій тощо. Передумовою такого очікування був сформований аграрно-індустріальний та трудовий потенціали країни, їй передбачали вагому роль на світовому ринку продовольства. А зростаючий попит на продукти харчування у світі мали сприяти збільшенню обсягів інвестування агроформувань.

Характер інвестиційної діяльності в сільськогосподарських підприємствах та соціально-трудові аспекти розвитку аграрної економіки дають підстави зробити такі висновки:

1) активізація інвестиційних процесів у сільському господарстві не сприяє відтворенню основних засобів галузі;

2) виробничо-ресурсний і трудовий потенціали сільських територій використовуються не повною мірою;

3) низька ефективність трудомістких видів сільськогосподарської діяльності негативно впливає на стан зайнятості сільського населення, погіршення мотивації праці в галузі;

4) сільське господарство залишилося поза процесом інвестування економіки ззовні й не має підстав сподіватися на його активізацію [320-321].

У економічній практиці відомо, що активізація інвестиційної діяльності суб'єктів господарювання аграрного сектора економіки, зазвичай, має призвести до збільшення виробництва сільськогосподарської продукції, створення нових робочих місць на селі, збільшення зайнятості сільського населення, активізації соціально-економічного розвитку сільських територій, поліпшення демографічної ситуації на селі тощо.

У сільському господарстві України протягом останнього десятиріччя простежується позитивна динаміка збільшення інвестицій у галузь як внутрішніх, так і зовнішніх (іноземних), проте, незважаючи на це, соціально-трудові проблеми розвитку сільських територій залишаються не вирішеними: зростає безробіття на селі, зменшуються реальні доходи селян, сільське населення кількісно зменшується та “старіє” тощо. Крім того, у зв'язку з

інтенсифікацією та “корпоратизацією” аграрного виробництва постала проблема – “заміщення праці капіталом” у сільськогосподарському виробництві України.

У сільському господарстві простежується тенденція значної диференціації форм господарювання, а саме відбувається концентрація виробництва у великих агрохолдингових компаніях на значних площах сільськогосподарських угідь, а виробництво трудомісткої аграрної продукції – у сільських домогосподарствах, зменшується виробництво в середньотоварних сільськогосподарських підприємствах. Проте в статистичному обліку зазначених агрохолдингів не зафіксовано, оскільки холдингова (материнська) компанія володіє відповідною часткою майна в різних сільськогосподарських підприємствах, які згідно з обліком можуть потрапляти в різні категорії: великі підприємства (250 і більше осіб, річний дохід 50 млн євро й більше), середні (50-249 осіб, річний дохід від 10 до 50 млн євро не включно), малі (10-49 осіб, річний дохід не перевищує 10 млн євро) та мікропідприємства (до 9 осіб, річний дохід не перевищує 2 млн євро).

Так, активніше капітальне інвестування простежується в середніх і малих підприємствах (табл. 5.8).

Таблиця 5.8

Питома вага економічних показників сільськогосподарськ підприємств

Показник	Питома вага					
	у ВВП с/г	у загальній кількості найманих працівників с/г	у ВДВ с/г	у всіх капітальних інвестиціях	у інвестиціях у реконструкцію й будівництво	Прибуткових підприємств
Великі підприємства	8,8	4,8	4,4	6,7	12,9	88,9
Середні підприємства	51,4	58,6	45,9	50,6	62,4	88,4
Малі підприємства	26,1	22,0	28,9	32,6	21,4	86,1
Мікропідприємства	13,7	14,6	20,8	10,1	3,3	86,0
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	86,7

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Відстають у даному випадку мікропідприємства, які представлені в основному ФГ, оскільки наймаючи 14,6 % робочої сили в галузі тут капітальне

інвестування в будівництво виробничих приміщень спрямовується лише 3,3 % загальних таких інвестицій в галузі. Тому для збільшення кількості ФГ і формально зайнятих у аграрному секторі економіки потрібно удосконалити організаційно-економічний механізм розвитку фермерського й кооперативного руху на селі. Адже тут простежуються негативні настрої в сільських громадах щодо подальшого розвитку сільськогосподарських підприємств, оскільки їх власники переслідують досягнення кращих економічних результатів (збільшення прибутку, рентабельності виробництва), зменшення податкового тягаря, а соціально-трудова проблема, більшою мірою, залишається поза увагою.

Тому концептуальними напрямками підвищення соціальної спрямованості інвестування в аграрному секторі економіки й подальшого соціально-економічного розвитку сільських територій мають бути:

1) розширене відтворення основних засобів сільськогосподарських підприємств за рахунок: надання преференцій розвитку трудомістких галузей аграрного виробництва; поліпшення селекційної роботи у тваринництві; підтримка сільськогосподарського машинобудування й лізингу техніки, будівництва тваринницьких приміщень; удосконалення амортизаційного, страхового й кредитного механізму;

2) поліпшення родючості земель, формування механізму раціонального землекористування й орендно-земельних відносин: оптимізація площ сільськогосподарських угідь і чисельності персоналу підприємств; контроль за використанням і родючістю сільськогосподарських угідь, територіальне проектування й розвиток обґрунтованих розмірів і спеціалізації агроформувань для врегулювання попиту й пропозиції робочої сили на селі та ринку агропродукції;

3) установлення нормативів найму робочої сили в сільськогосподарських підприємствах при отриманні державної підтримки в регіональному розрізі країни з урахуванням принципів раціональної спеціалізації, концентрації й диверсифікації бізнесу агроформувань на Поліссі,

в Лісостепу й Степу, використовуючи при цьому наукові розробки статистико-економічного аналізу й економіко-математичного моделювання;

4) пріоритет розвитку капітального інвестування в підприємствах середнього й малого агробізнесу, зокрема в ДСП, ФГ, СВК: диверсифікація сільської економіки, підтримка ДСП, фермерського руху та виробничої й обслуговуючої кооперації на селі; забезпечити державні капітальні вкладення в НДГ, ДГ і інші ДСП, удосконалення системи мотивації праці й соціального пакета в них тощо [322-323].

Члени сільських домогосподарств у більшості випадків не зареєстровані як такі, що сплачують внески у позабюджетні соціальні та пенсійний 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, які господарюють на площі сільськогосподарських угідь до 20 га.

За інформацією Мінагрополітики [324], У 2018 р. у регіонах в АПК України тривала підготовка та впровадження 393 інвестиційних проектів загальною вартістю майже 41 млрд грн. Основним джерелом фінансування залишаються власні кошти підприємств – 75,4 %. *Соціальний ефект – створення орієнтовно 17-19 тис. робочих місць. Тобто на створення 1 робочого місця потрібно в середньому 2277,8 тис. грн інвестиційних ресурсів.* Серед усього переліку інвестиційних проектів 89 од., або 22,6 %, спрямовується на розвиток скотарства, 45 проектів (11,5 %) – свинарства, 26 од. (6,6 %) – птахівництва, 22 проекти (5,6 %) – плодівництва. Цього, на жаль, недостатньо для наповнення відповідною продукцією внутрішнього ринку агропродовольчою продукцією, щоб забезпечити оптимальний раціон харчування населення країни. Тому потрібно збільшувати обсяги інвестування в агропромислове виробництво продукції.

Ураховуючи вищезазначене, для забезпечення додаткової раціональної зайнятості в сільськогосподарських підприємствах 1132,7 тис. осіб потрібно 2580,1 млрд грн інвестиційних ресурсів, із яких держави

орієнтовно 25 % – 645 млрд грн. Завдяки збільшенню раціональної зайнятості в суспільному секторі аграрної економіки держава щороку може додатково отримати фінансових ресурсів 168,2 млрд грн (щомісяця сплата податків і зборів в сумі 10,3 млрд грн та ПДВ – 3,7 млрд грн).

Якщо лише 100 млрд грн державних додаткових надходжень щорічно направляти на реалізацію активної політики зайнятості у створення робочих місць у скотарстві, свинарстві й плодівництві, зокрема в ДСП, ФГ і СВК тощо, то за 6,5 років у країні можна досягнути раціональної зайнятості в аграрному й інших секторах економіки. І таким чином можна забезпечити внутрішнє виробництво необхідного обсягу сільськогосподарської продукції для збалансованого й здорового харчування населення України та заселеності її сільських територій.

У випадку реалізації даної інвестиційної програми розвитку аграрного сектора економіки з початку 2019 р., то поетапно цей процес може мати такі два сценарії забезпечення повної й раціональної зайнятості населення в галузі (табл. 5.9).

У такому випадку потрібно першочергово направляти зусилля всіх сторін аграрних СТВ усіх рівнів їх регулювання на реконструкцію й 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 сектора аграрної економіки. Потрібно забезпечити ефективний менеджмент і мотивацію праці в ДСП.

Зважаючи на те, що потенційна можливість збільшення робочих місць у сільському господарстві становить 1132,7 тис. од., що менше за кількість сільського населення, яке не забезпечене роботою та соціальним страхуванням і потребує їх, – 1252,9 тис. осіб, то на селі необхідно розвивати агропромислову інтеграцію. У протилежному випадку матимемо продовження деградації сільських

поселень України. Ураховуючи коефіцієнти співвідношення кількості працівників інших галузей до кількості працівників сільськогосподарських підприємств (див. табл. 4.21), пропонується наступні сценарії розвитку ринку праці в сільських і міських поселеннях України (табл. 5.10).

Таблиця 5.9

Сценарії реалізації активної політики зайнятості населення в сільськогосподарських підприємствах (станом на початок 2019)

Категорія потенційних працівників у с/г	Необхідна кількість створення робочих місць у с/г, тис. од.	Необхідна сума інвестиційних ресурсів, млрд грн	Сценарії інвестування, роки	
			Оптимістичний (частка держави 25 % у інвестиційному портфелі)	Песимістичний (частка держави 100 % у інвестиційному портфелі)
Безробітне сільське населення, яке зареєстроване в службі зайнятості	151,8	345,8	2019	2019-2022
Безробітне сільське населення, яке незареєстроване в службі зайнятості	403,3	918,6	2019-2022	2022-2031
Сільське населення, яке працює в інших країнах (короткий термін роботи до 1 року)	305,6	696,1	2022-2023	2031-2038
Сільське населення, яке працює в інших країнах більше 1 року	272,0	619,6	2024-2025	2038-2044
Разом	1132,7	2580,1	2019-2025	2019-2044

Розробка автора.

Таблиця 5.10

Стан і прогноз додаткової раціональної зайнятості населення України (2019-2025 рр.)

	Потенційна можливість створення робочих місць, тис. од.	Потреба в робочих місцях <i>для сільського населення,</i> тис. од.	Потреба в робочих місцях <i>для міського населення,</i> тис. од.	Оптимістичний сценарій	Реалістичний сценарій	Песимістичний сценарій	Сценарій “аграрна криза”
<i>На селі</i>							
Сільське господарство	1132,7	1132,7		1132,7	555,1	151,8	-30,6
Харчова й переробна промисловість		120,2		120,2	385,8	105,5	
<i>У містах</i>							
Харчова й переробна промисловість	787,2		667,0	667,0	401,4	681,7	-21,3
Інші галузі економіки	1213,1		847,9	847,9	1113,5	833,2	-32,8
Разом	3133,0	1252,9	1514,9	2767,8	2455,8	1772,2	-84,7

Розробка автора.

У випадку активізації інвестиційно-відтворювальних процесів у аграрному секторі економіки можна досягнути результатів збільшення раціональної зайнятості населення відповідно до оптимістичного сценарію. При розвитку агропромислової інтеграції та нестачі державних капітальних вкладень у ДСП і державної підтримки інших форм агробізнесу ймовірним буде реалістичний сценарій, який забезпечить диверсифікацію сільської економіки та створення доданої вартості в межах сільських населених пунктів. Роботою в галузі будуть забезпечені 555,1 тис. осіб безробітного сільського населення за методологією МОП.

Песимістичний сценарій передбачає забезпечення роботою в сільськогосподарських підприємствах лише 151,8 тис. осіб сільського населення, яке стоїть на обліку в Державній службі зайнятості, а також у харчовій і переробній промисловості – 105,5 тис. осіб.

Ураховуючи темп зменшення кількості найманих працівників у сільськогосподарських підприємствах, зокрема за 2016-2017 рр., до 2025 р. зменшиться кількість працівників у галузі на 30,6 тис. осіб, що призведе до зменшення працівників інших галузях економіки на 54,1 тис. осіб. Таким чином, якщо не проводити заходів активної політики зайнятості сільського населення, то матимемо сценарій “аграрна криза”.

Висновки й пропозиції поліпшення інвестиційно-відтворювальних процесів у аграрному секторі економіки цілком відповідають основним цілям державної підтримки аграрного сектора економіки, що задекларовані в законопроекті “Про стимулювання розвитку АПК” [325]: 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 виробників до державної підтримки; раціональне використання земель сільськогосподарського призначення та зменшення техногенного навантаження аграрного сектора.

У даний законопроект пропонується внести доповнення щодо пріоритетного надання державної підтримки виробникам сільськогосподарської продукції з урахування нормативів найму робочої сили в підприємстві та землекористування, сільськогосподарським підприємствам, що збільшують поголів'я ВРХ і свиней, площі багаторічних насаджень і чисельність найманих працівників, а також державного капітального інвестування в ДСП тощо.

5.3. Соціально-економічні засади розвитку фермерських господарств і сільськогосподарських виробничих кооперативів

Розвиток ФГ для нашої країни є відносно новим економічним явищем у розвитку суспільного сектора аграрної економіки. З початку 1990-х років ці малі форми господарювання на селі набули стрімкого розвитку, переважно екстенсивним шляхом, але згодом їх загальна кількість, питома вага у валовому виробництві сільськогосподарської продукції та чисельність працівників стабілізувалися на певному рівні. Поряд із іншими укладами сільськогосподарського виробництва – велико- й середньотоварними підприємствами, сільськими домогосподарствами ФГ забезпечують певний рівень зайнятості сільського населення, зменшують соціально-трудова напругу, спонукають до підприємницької активності селян.

Нині основним “роботодавцем” на селі залишаються господарські суб’єкти сільськогосподарського виробництва. *Працівники ФГ у переважній*

більшості одночасно виступають власниками (співвласниками – члени родини) засобів аграрної праці. Подібний принцип функціонування форм агробізнесу простежується і в СВК, де працівник – це власник частини майна, землі тощо в даному підприємстві. Відомо, що найкраща мотивація праці буде в працівників, які є частковими власниками підприємства, у них долається відчуженість праці й спонукає трудові зусилля для досягнення спільного найкращого результату господарювання: збільшення продуктивності праці, капіталовіддачі, рентабельності реалізованої продукції тощо.

За останні майже три десятиріччя багато вчених дослідних установ і ЗВО України присвятили увагу дослідженню питань розвитку фермерського руху, малого аграрного підприємництва, обґрунтуванню напрямів і розробці рекомендацій підвищення ефективності виробництва продукції у ФГ і ОСГ [326-328]. Нині потребують уваги подальші дослідження особливостей розвитку ФГ і СВК, їх значення для забезпечення раціональної зайнятості в сільському господарстві та розвитку СТС на селі. Як і інші вчені [311, с. 133-164], ми робимо акцент на удосконаленні механізму державного регулювання сільського ринку праці завдяки виваженій економічній і соціальній політиці держави в напрямі збільшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції в трудомістких видах діяльності, підтримки розвитку ФГ і СВК, розвитку підприємництва на селі.

Згідно зі статистичними офіційними публікаціями на кінець 2017 р. в Україні налічується 34,1 тис. ФГ (табл. 5.11). І це одна така форма господарювання, чисельність господарських одиниць по якій за досліджуваний період незначно збільшилась. Тоді як СВК зменшилося на третину з 674 до 448 господарств.

Зважаючи на природно-кліматичні особливості, переважна більшість ФГ сконцентрована у Степу й Лісостепу України [151-158], оскільки тут сформовано великі площі сільськогосподарських угідь, більша землезабезпеченість сільського населення. Дещо менше ФГ на Поліссі, у Карпатському регіоні та на Поділлі, проте винятком є Закарпатська область, де

налічується на кінець 2017 р. 927 ФГ при середній їх площі 10 га сільськогосподарських угідь. У 2014-2017 рр. середня площа одного ФГ в Україні становить 135 га, проте в розрізі областей даний показник значно коливається: від 208-275 га – у Луганській, Харківській, Чернігівській областях до 50-91 га – у Чернівецькій, І.-Франківській, Львівській, Рівненській і Волинській областях (додаток Л).

Таблиця 5.11

Кількість сільськогосподарських підприємств
різних організаційно-правових форм господарювання, од.

Показник ¹	Р і к				2017/ 2014, %
	2014	2015	2016	2017	
Усього, од.	46199	45379	47697	45558	98,6
У т.ч.:					
господарські товариства	7750	7721	8700	6967	89,9
ПП	3772	3627	3752	3215	85,2
СВК	674	596	738	448	66,5
ФГ	33084	32303	33682	34137	103,2
ДП	228	241	222	199	87,3
підприємства інших форм господарювання	691	891	603	592	85,7
У % до загальної чисельності с.-г. підприємств:					
господарські товариства	16,8	17,0	18,2	15,3	-1,5 в.п.
ПП	8,2	8,0	7,9	7,1	-1,1 в.п.
СВК	1,5	1,3	1,5	1,0	-0,5 в.п.
ФГ	71,6	71,2	70,6	74,9	3,3 в.п.
ДП	0,5	0,5	0,5	0,4	-0,1 в.п.
підприємства інших форм господарювання	1,5	2,0	1,3	1,3	-0,2 в.п.

¹ Підприємства, установи, організації з кількістю працівників 10 і більше осіб.
Складено й розраховано за даними Держстату України.

Майже третина ФГ (31 %) займається господарською діяльністю на площі сільськогосподарських угідь 20-50 га, 4154 ФГ (12,2 %) – 50,1-100 га та 4939 ФГ (14,5 %) – 100,1-500 га (табл. 5.12).

Однак абсолютна кількість ФГ не характеризує їх питому вагу у виробництві сільськогосподарської продукції. Тому про їх масштаб виробництва й залучення працівників у суспільний сектор аграрної економіки в

тій чи іншій області України можна судити за відповідними показниками питомої ваги: сільськогосподарських угідь у обробітку, кількості найманих працівників і обсягу виробництва агропродовольчої продукції (рис. 5.3).

Таблиця 5.12

Групування фермерських господарств
за розмірами сільськогосподарських угідь у 2017 р.

Розподіл ФГ	Кількість ФГ		Площа с.-г. угідь ФГ	
	од.	у % до загальної кількості	тис. га	у % до загальної площі с.-г. угідь
ФГ, що мали с.-г. угіддя	30769	90,1	4580,1	100,0
У т.ч. площею, га:				
до 1	127	0,4	0,1	0,0
1,1–3	1260	3,7	2,9	0,1
3,1–5	1537	4,5	6,5	0,1
5,1–10	2410	7,0	18,9	0,4
10,1–20	3635	10,6	56,4	1,2
20,1–50	10602	31,0	401,6	8,8
50,1–100	4154	12,2	297,8	6,5
100,1–500	4939	14,5	1144,5	25,0
500,1–1000	1192	3,5	836,8	18,3
1000,1–2000	644	1,9	894,8	19,5
2000,1–3000	163	0,5	400,2	8,7
3000,1–4000	46	0,1	158,2	3,5
більше 4000	60	0,2	361,4	7,9
ФГ, що не мали с.-г. угідь	3368	9,9	х	х

Складено за даними Держстату України.

Найбільше сільськогосподарських угідь обробляється ФГ у Кіровоградській, Дніпропетровській, Миколаївській, Одеській і Запорізькій областях (16-22 %), найменше – у І.-Франківській, Житомирській, Львівській, Рівненській і Закарпатській областях (2-5 %). Найбільша питома вага працівників ФГ у суспільному секторі аграрної економіки відповідної області зафіксовано в Закарпатській (86 %), Миколаївській, Кіровоградській, Луганській, Чернівецькій, Одеській, Львівській і Херсонській областях (28-38 %) областях. За винятком Київської області, у всіх регіонах ФГ забезпечують більшу питому вагу працівників у галузі, ніж питома вага сільськогосподарських угідь ФГ у обробітку відповідної області.

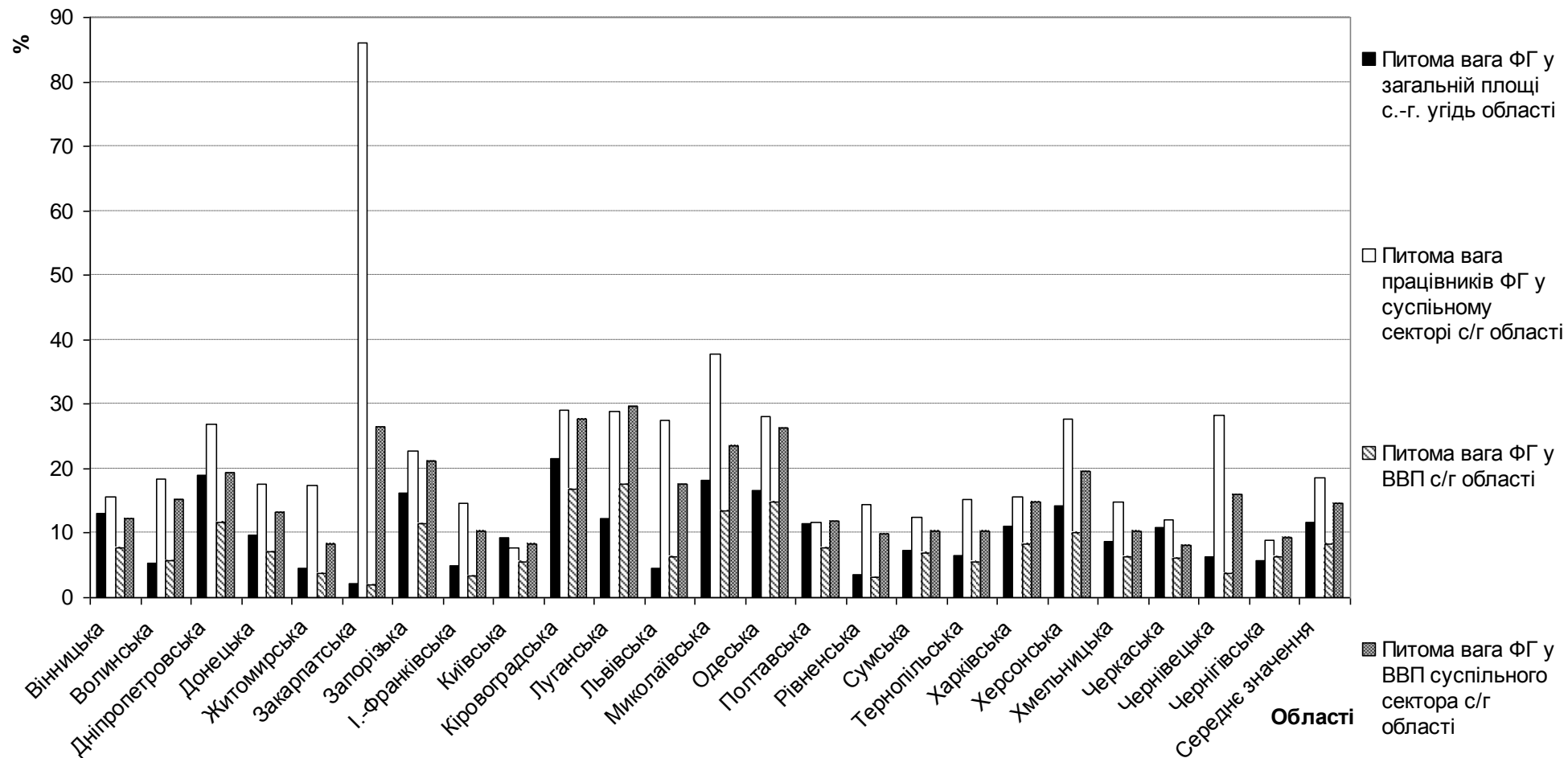


Рис. 5.3. Місце фермерських господарств у розвитку сільського господарства відповідної області (у середньому за 2014-2017 рр.)

Побудовано й розраховано й за даними Держстату України.

Протягом 2014-2017 рр. простежується позитивна тенденція збільшення кількості працівників у ФГ з 94,8 тис. до 98 тис. осіб, або на 3,4 %. У даному випадку необхідно всіляко заохочувати ФГ до збільшення найму робочої сили. Протягом останніх 2014-2017 рр. ФГ виробляли 8,2 % валової продукції сільського господарства України та 14,7 % – його суспільного сектора аграрної економіки. Зважаючи на такі невисокі показники, у них кращі показники рівня рентабельності рослинницької продукції, що свідчить про оперативність реагування на кон'юнктуру аграрного ринку країни. Найбільший вклад у ВВП сільського господарства області було зафіксовано в Дніпропетровській, Запорізькій, Кіровоградській, Луганській, Одеській і Херсонській областях (10-18 %).

На основі останніх офіційних статистичних даних за 2014-2017 рр. у розрізі областей України можна розглянути ряд закономірностей впливу факторів на збільшення кількості працівників у ФГ. Вихідні дані та інформація про кореляційно-регресійний аналіз, який свідчить про тісний зв'язок досліджуваних результативного й факторних показників, а також для проведення групування ФГ наведена в додатку М. У результаті отримано формалізовану наступну залежність у розрахунку на 1 ФГ:

$$y_x = 1,261 + 0,027 x_1 + 0,957 x_2 + 0,001 x_3, \quad (5.1)$$

де y_x – середня кількість працівників, осіб; x_1 – середнє поголів'я ВРХ, гол.; x_2 – середня кількість тракторів, од.; x_3 – середній обсяг виробництва продукції, тис. грн.

Додатково проведений аналіз лінійної залежності окремо кожного фактора (табл. 5.13) свідчить про такі напрями збільшення кількості робочих місць у ФГ.

Таким чином, **з метою створення нових ФГ і/або збільшення найму робочої сили у ФГ слід забезпечити збільшення масштабу й рівня товарності господарювання у ФГ, механізацію сільськогосподарських робіт, оптимізацію площ землекористування, інтенсифікацію**

сільськогосподарського виробництва продукції, збільшення продуктивності праці, формування умов розвитку тваринництва тощо.

Таблиця 5.13

Кореляційно-регресійний зв'язок факторів і чисельності працівників в одному фермерському господарстві в середньому за 2014-2017 рр. (y_x)

Показник - фактор впливу (x)	Лінійне рівняння регресії	Коефіцієнт детермінації	Приріст фактора, необхідний для створення 1 робочого місця в 1 ФГ
Виробництво продукції, тис. грн	$y = 0,0024 x + 1,4496$	$R^2 = 0,8377$	416,7
Кількість тракторів, од.	$y = 1,6194 x + 1,2384$	$R^2 = 0,7838$	0,6
Площа с.-г. угідь, га	$y = 0,0084 x + 1,9335$	$R^2 = 0,5370$	119,0
Продуктивність праці, тис. грн/особа	$y = 0,0091 x + 1,1463$	$R^2 = 0,4619$	109,9
Поголів'я ВРХ, гол.	$y = 0,0669 x + 2,6975$	$R^2 = 0,2995$	14,9
Землезабезпеченість 1 працівника, га с.-г. угідь	$y = 0,0171 x + 2,3239$	$R^2 = 0,1436$	58,5

Складено й розраховано автором за даними Держстату України.

Групування ФГ за площею землекористування засвідчили, що зі збільшенням землезабезпеченості збільшується продуктивність праці (табл. 5.14).

Традиційно в західних областях України ФГ більше виробляють продукції тваринництва, а найменше – у ФГ Кіровоградської, Запорізької, Донецької і Сумської областях. Тому саме в останніх потрібно стимулювати розвиток тваринництва у ФГ і таким чином збільшити формальну зайнятість сільського населення. Додатковому залученню працівників, продуктивності їх праці у ФГ забезпечує механізація та інтенсифікація сільськогосподарського виробництва продукції. *Нині оптимальною площею сільськогосподарських угідь для розвитку ФГ зі спеціалізацією переважно по тваринництву є 50-100 га у західних і поліських регіонах країни, а ФГ зі спеціалізацією переважно по рослинництву – близько 200 га у лісостепових і степових областях.*

Таблиця 5.14

Групування фермерських господарств за середніми показниками господарської діяльності за період 2014-2017 рр.

Показник	Групи ФГ за середнім показником площі с.-г. угідь, га				Разом/ у середньому по області
	До 100	100,1-150	150,1-200	Більше 200,1	
	Закарпатська, Чернівецька, І.-Франківська, Львівська, Рівненська, Волинська	Одеська, Миколаївська, Тернопільська, Житомирська, Хмельницька, Київська, Черкаська, Херсонська, Полтавська, Вінницька, Дніпропетровська	Кіровоградська, Запорізька, Донецька, Сумська	Чернігівська Харківська Луганська	х
Номер групи підприємств	1	2	3	4	х
Середня площа с.-г. угідь 1 ФГ, га	61,8	125,3	180,0	235,7	132,3
Середня кількість працівників у 1 ФГ, осіб	2,4	3,1	3,2	4,0	3,0
Землезабезпеченість 1 працівника ФГ, га с.-г. угідь	23,9	42,1	57,1	59,6	42,2
Припадає працівників на 100 га с.-г. угідь ФГ, осіб	5,8	2,4	1,8	1,7	3,1
Валове виробництво продукції 1 ФГ, тис. грн	466,1	638,0	747,2	1067,3	666,9
Валове виробництво продукції на 1 працівника ФГ, тис. грн	173,2	206,2	225,4	263,7	208,3
Валове виробництво продукції на 1 га у ФГ, тис. грн	7,6	5,1	4,1	4,6	5,5
Кількість тракторів у 1 ФГ, од.	0,8	1,1	1,3	1,6	1,1
Кількість тракторів на 1 працівника ФГ, од.	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
Середнє поголів'я ВРХ у 1 ФГ, гол.	6,2	3,7	3,0	11,6	5,2
Середнє поголів'я свиней у 1 ФГ, гол.	17,3	8,5	3,8	5,4	9,5
Питома вага виробництва продукції тваринництва, %	25,0	6,6	3,6	7,1	10,8

Розраховано автором на основі використання офіційних статистичних даних.

ФГ є тією формою господарювання, яке не може з об'єктивних причин (сільський тип поселень, традиційність колективного господарювання на селі, формування умов розвитку самодостатності розвитку громад) бути домінуючою в аграрному секторі економіки, але місце її вагоме й має бути підтримано на всіх рівнях управління соціально-економічним розвитком сільських територій. ФГ – це наймобільніша у плані ведення агробізнесу категорія товаровиробників, яка може забезпечити зменшення безробіття на селі, аграрний і сільський розвиток.

Світова практика свідчить, що місце ФГ в аграрній сфері – це виробництво на відносно невеликих земельних площах менш капіталомісткої та більш трудомісткої сільськогосподарської продукції (овочівництво, плодівництво, ягідництво, скотарство, свинарство тощо), первинна переробка та реалізація її малими партіями, комерційна діяльність, пов'язана зі збутом власної продукції в роздрібній торгівлі, громадському харчуванні тощо.

Зважаючи на погіршення харчового раціону пересічного громадянина нашої країни та загрозу продовольчої її безпеки, необхідно забезпечити державну підтримку розвитку малого підприємництва в аграрному секторі економіки. Тому виправданим позитивним напрямом сучасної аграрної політики є переорієнтація державної підтримки на розвиток малих і середніх товаровиробників сільськогосподарської продукції та підтримку розвитку тваринництва.

Так, у 2018 р. на підтримку розвитку ФГ передбачено в державному бюджеті 1 млрд грн, на розвиток тваринництва – 4 млрд грн, на закупівлю техніки – до 1 млрд грн тощо. Державна підтримка має вплинути на збільшення рівня формальної зайнятості населення у ФГ. Позитивним явищем є відновлення активної роботи Українського державного фонду підтримки розвитку ФГ [329]. Дана установа опікується вирішенням організаційних, економічних, фінансових і інших проблем розвитку ФГ, формуванням пропозицій і рекомендацій поліпшення їх умов господарювання та адмініструє державні бюджетні видатки підтримки ФГ.

Згідно з даними Мінагрополітики [330] безпосередньо ФГ і СОК, де фони є членами, було отримано державної підтримки лише на загальну суму 127 млн грн, зокрема 42 млн грн – виплачено 969 ФГ та 2 кооперативам за різними напрямками підтримки; 1,08 – часткова компенсація вартості насіння; 36,3 – часткова компенсація вартості техніки та обладнання; 1,3 – підтримка кооперативів; 3,2 – здешевлення кредитів і 43,1 млн грн кредитів надано Укрдержфондом 151 ФГ на поворотній основі. Таким чином, близько 4 тис. ФГ скористалися фінансовою підтримкою та створено понад 500 нових ФГ.

Для подальшого розвитку ФГ потрібно забезпечити науковий супровід їх раціонального розміщення, концентрації та спеціалізації по природних зонах і областях країни, урахувати кон'юнктуру ринку праці на селі й залучити якомога більше сільського населення до даного малого агробізнесу на селі. Потрібно посилити матеріальну й нематеріальну системи мотивації праці у ФГ, приділити більше уваги розвитку статусної мотивації праці, забезпечити розвиток збутових і обслуговуючих кооперативних структур на селі. Це, у свою чергу, має додатково забезпечити продовольчу безпеку країни, а також її національну безпеку щодо заселеності сільських територій, особливо в прикордонних районах.

Виробництво агропродовольчої продукції в Україні нині забезпечується трьома групами агроформувань: 1) великотоварними сільськогосподарськими підприємствами, зокрема агрохолдингами; 2) середньотоварними підприємствами (господарські товариства, СВК і ін.); 3) малими формами агрогосподарювання (ФГ і ОСГ). Питома вага валового виробництва сільськогосподарської продукції в сільських домогосподарствах становить нині до 50 %. Саме цей уклад забезпечує в країні основне виробництво трудомісткої сільськогосподарської продукції (70-95 %) – овочів, плодів і ягід, картоплі, м'яса й молока тощо.

Юридичне трактування ОСГ – це 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. Ця форма господарювання не відноситься до підприємницької діяльності. Діяльність, пов'язана з веденням ОСГ, не відноситься до підприємницької діяльності [331].

Головна проблема діяльності ОСГ нині пов'язана з маркетингом і реалізацією виробленої агропродовольчої продукції, оскільки відсутній належний сервіс збутової кооперації на сільському й районному рівнях, значна частина продукції псується й залишається не реалізованою через відсутність відповідних сховищ для її зберігання. Слід зазначити й очевидний факт, що це в основному продукція органічного землеробства, хоч і не сертифікована в силу різних об'єктивних обставин. Проблема реалізації продукції особливо властива для ОСГ, які віддалені від ринків збуту, тобто від міст.

До переваг ОСГ як малих форм господарювання на селі можна віднести їх підприємливість, ощадливість у використанні ресурсів, високу інтенсивність праці, згуртованість, відповідальність за кінцевий результат виробництва, старанність, якісне й своєчасне виконання робіт, гнучкість у плануванні, організації та управлінні виробництвом. У сучасних складних умовах розвитку сільських територій очевидне їх вагоме значення у формуванні ринку плодово-ягідної, овочевої, молочної та м'ясної продукції, збільшенні рівня зайнятості та продовольчої безпеки сільських родин, зрештою, зменшенні соціальної напруги на селі тощо. Таким чином, потрібно стимулювати трансформацію найбільш ефективних ОСГ у ФГ.

Нині цьому сприяє удосконалення 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 (Закон України “Про фермерське господарство” та зміни до Податкового кодексу [332-333]). Такий захід дозволить поширити на ці господарські

структури державну підтримку галузі, зокрема на розвиток тваринництва, закупівлю техніки. У таких сімейних ФГ ефективно може бути виробництво трудомістких видів продукції: плоди та ягоди, овочі й картопля, м'ясо та молоко тощо.

На сучасному етапі розвитку аграрної сфери потребують вирішення проблеми, пов'язані зі створенням відповідних ринкових маркетингових структур у сільській місцевості, розробкою механізму дистрибуції виробленої сільськогосподарської продукції ОСГ і ФГ, її контрактації на поставки із залученням до організації таких заходів відповідальних підрозділів органів управління сільського, районного й обласного рівнів, ОТГ. Поширення сімейних ФГ дозволить забезпечити соціальний захист і трудовий стаж сільського працездатного населення тощо.

У сільській місцевості необхідно створювати мережу пунктів заготівлі сільськогосподарської продукції, СОК, кредитних спілок з метою забезпечення товаровиробників матеріально-технічними ресурсами, збільшення переробки й реалізації виробленої продукції; організувати постачання сортового насіння й садивного матеріалу, породного молодняку худоби й птиці, мінеральних добрив, засобів захисту рослин, садово-городнього інвентарю; організувати консультаційно-дорадче супроводження техніко-технологічних сільськогосподарських робіт, транспортне й сервісне обслуговування; організувати виробництво надійної й недорогої міні-техніки та технологічного обладнання для механізації трудомістких робіт у рослинництві й тваринництві; забезпечити ветеринарне обслуговування, підвищення рівня племінної справи у ФГ і ОСГ [334-335].

Відрадним явищем у країні є позитивна тенденція до збільшення кількості СОК: з 899 од. у 2014 р. до 1073 од. у 2017 р. Цьому сприяло збільшення кількості ФГ, зосередження виробництва трудомісткої продукції в дрібних формах сільськогосподарського виробництва продукції, нагальна потреба формування таких транспортно-логістичних посередницьких

інституцій, як СОК, у сфері матеріально-технічного постачання, заготівлі й первинній переробці, збуту сільськогосподарської продукції тощо.

Ураховуючи актуальність розвитку СОК зацікавленими суб'єктами, зокрема ВГО “Союз учасників СОК України”, було розроблено проект Програми розвитку сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів України на період 2013-2020 роки. У зв'язку із значною кількістю ОСГ, ФГ та фізичних осіб – сільськогосподарських товаровиробників доцільно сприяти формуванню за безпосередньою їх участю кооперативного сегмента аграрного ринку. Мета програми передбачає підвищення рівня добробуту й зайнятості сільського населення, збереження сільської поселенської мережі.

Країни – члени ЄС, через СОК реалізують 70 % продукції, США, Канада – 60% та інші таким чином розв'язали проблему збуту продукції, вирощеної ФГ, шляхом підтримки створення ними прозорої постачальницької, заготівельно-збутової інфраструктури на засадах кооперації та її інтеграції з торгівлею, підприємствами харчової й переробної промисловості. Очікувані результати реалізації Програми: функціонування 5 тис. СОК, 120 тис. ФГ, 2 млн членів СОК, 1,6 млн робочих місць тощо [336].

СВК є однією зі специфічних організаційно-правових форм господарювання в суспільному секторі аграрної економіки, які функціонують відповідно до Господарського кодексу, Законів України “Про сільськогосподарську кооперацію” і “Про кооперацію” [337-339] тощо. Останні дані Держстату України свідчать про зменшення кількості СВК у загальній кількості господарських суб'єктів аграрної економіки, спад виробництва продукції й продуктивності праці в них. Постає необхідність з'ясувати організаційно-економічні й соціально-трудова аспекти розвитку СВК у теперішній час.

Задовго до остаточного завершення паювання сільськогосподарських земель із виділенням відповідних паїв у натурі в аграрному секторі економіки вже функціонували СВК. Закон України “Про сільськогосподарську кооперацію” визначив умови створення, принципи діяльності й управління

СВК, права й обов'язки його членів тощо. СВК – це юридична особа, утворена шляхом об'єднання фізичних осіб, які є товаровиробниками, для спільного виробництва продукції сільського, рибного й лісового господарства на засадах обов'язкової трудової участі в процесі виробництва. У СВК майнові, управлінські й СТВ тісно переплетені й взаємопов'язані.

Членство особи у СВК припиняється разом із припиненням трудової участі в ньому. У разі виходу чи виключення із СВК, його ліквідації фізична особа, яка внесла свій пай у формі земельної ділянки, має отримати його назад. У таких випадках дане питання краще вирішувати шляхом асоційованого членства в СВК тих осіб, які звільняються із СВК. Вони мають право лише дорадчого голосу в керівних органах.

На початку 2003 р. прийнятий Господарський кодекс України узагальнив організаційно-правові питання діяльності господарських суб'єктів, до яких відноситься й СВК. Діяльність різних видів кооперативів регулюється законом, що є важливим для розвитку кооперативного руху в сільському господарстві. Управління виробничим кооперативом здійснюється на основі самоврядування, гласності, участі його членів у вирішенні питань діяльності кооперативу. Вищим органом його управління є загальні збори членів виробничого кооперативу. До органів його управління належать правління (голова) кооперативу, ревізійна комісія (ревізор) кооперативу, може утворюватися спостережна рада.

Згідно зі статистичними даними в Україні на кінець 2017 р. налічується 1,2 млн господарських суб'єктів, у тому числі 26975 виробничих кооперативів (майже кожний другий – СВК), або 8,9 % від усіх кооперативів у країні (табл. 5.15).

При збільшенні кількості суб'єктів підприємництва в Україні простежується зменшення кількості виробничих кооперативів, зокрема й СВК. У сільському господарстві за 2014-2017 рр. таке зменшення відбулося на 1,3 %. Песимістичною є тенденція до зменшення кількості СВК у загальній чисельності підприємств аграрної економіки. На жаль, у половині СВК працює

до 10 осіб. Адже статистичні дані, наведені в табл. 5.11, відрізняються до 2 разів від даних таблиці 5.15.

Таблиця 5.15

Кількість суб'єктів ЄДРПОУ
за організаційно-правовими формами господарювання

Показник	Р і к				2017/ 2014, ±
	2014	2015	2016	2017	
Усього, тис. од.	1072,9	1121,3	1185,1	1235,0	162,1
У т.ч. кооперативи, од.	24868	25763	26460	26975	2107
У % до загальної чисельності підприємств	2,3	2,3	2,2	2,2	-0,1
Із них виробничі кооперативи, од.	2331	2321	2306	2248	-83
обслуговуючі кооперативи, од.	16660	17439	18169	18654	1994
У % до загальної чисельності кооперативів:					
виробничі кооперативи	9,4	9,0	8,7	8,3	-1,1
обслуговуючі кооперативи	67,0	67,7	68,7	69,2	2,2
СВК, од.	1009	998	997	996	-13
У % до загальної чисельності виробничих кооперативів	43,3	43,0	43,2	44,3	1,0
СОК, од.	899	949	1017	1073	174
У % до загальної чисельності обслуговуючих кооперативів	5,4	5,4	5,6	5,8	0,4

Складено й розраховано за даними Держстату України.

У офіційних статистичних публікаціях інформація про ефективність господарської діяльності у великих і середніх СВК подана лише за 2008-2014 р. у серії випусків “Основні економічні показники виробництва продукції сільського господарства в сільськогосподарських підприємствах” [163] (додаток Н). А вже за 2015-2016 рр. присутні лише дані про рентабельність видів сільськогосподарської продукції.

Дуже малою є частка СВК у загальній площі сільськогосподарських угідь вона має тенденцію до зменшення. У середньому на один СВК припадає 1626 га сільськогосподарських угідь, що є найменшим показником порівняно з іншими видами середньотоварних підприємств. Низькими є земле- й енергозабезпеченість одного працівника СВК, що й зумовлює низький рівень

показників ефективності виробництва тваринницької продукції в них порівняно з іншими формами господарювання.

Більш рентабельним у СВК є вирощування ріпаку, соняшнику, зернових культур, а також виробництво молока порівняно з іншими видами агроформувань, проте дуже збитковим є овочівництво, плодівництво, м'ясне скотарство, свинарство й птахівництво (табл. 5.16).

Таблиця 5.16

Рівень рентабельності виробництва продукції
в сільськогосподарських підприємствах у 2016 р., %

Вид с.-г. продукції	Сільськогосподарські підприємства ¹	СВК		Господарські товариства	Приватні підприємства	Інші недержавні підприємства	ДП
		%	± в.п. від середнього значення				
Зернові та зернобобові культури	37,8	44,1	6,3	37,9	37,8	34,4	20,8
Насіння соняшнику	63,0	82,5	19,5	59,9	70,0	56,1	26,0
Ріпак	45,0	83,5	38,5	40,4	53,4	59,0	40,0
Цукрові буряки (фабричні)	24,3	15,7	-8,6	15,2	44,3	16,2	9,7
Картопля	-3,2	-0,5	2,7	-7,1	6,4	51,3	-13,9
Овочі відкритого ґрунту	19,7	8,2	-11,5	11,3	25,0	64,0	-29,9
Плоди	12,0	6,6	-5,4	11,0	22,3	10,4	-11,7
Виноград	74,6	1,9	-72,7	58,8	73,1	199,2	19,7
ВРХ на м'ясо	-24,8	-33,4	-8,6	-24,8	-17,2	-49,5	-34,0
Свині на м'ясо	-4,5	-18,1	-13,6	-3,9	-6,5	13,8	-33,9
Вівці і кози на м'ясо	-35,2	-33,5	1,7	-37,0	-30,7	-47,0	-40,5
Птиця на м'ясо	5,0	-56,4	-61,4	3,0	10,8	-21,7	-16,3
Молоко	18,2	28,1	9,9	17,5	22,6	1,0	3,6
Яйця курячі	0,5	-22,3	-22,8	1,0	-9,6	16,9	-59,7
Вовна	-31,8	-40,6	-8,8	-36,9	-3,6	—	-39,3

¹ Великі й середні с.-г. підприємства (мають понад 200 га с.-г. угідь, або понад 50 гол. худоби, або понад 500 гол. птиці, або кількість працівників понад 20 осіб, або виручка від реалізації продукції понад 150 тис. грн).

Складено за даними Держстату України.

Саме збитковість ведення трудомістких видів виробництва сільськогосподарської продукції зумовлює зменшення кількості найманих

працівників у СВК. Ураховуючи вищезазначене, у СВК слід зосередити увагу на вирощуванні сільськогосподарських культур, які є традиційними для українського суспільства, трудомісткими та не потребують високої землекорисливості й енергозабезпеченості. Сюди можна віднести овочівництво й картоплярство, плодівництво й ягідництво, виноградарство.

У приміських зонах поблизу середніх і великих міст варто організаційно й фінансово підтримувати розвиток овочево-молочної спеціалізації СВК і СОК. Адже тут простежується менший вплив агрохолдингів, сільське населення налаштоване на розвиток поблизу своїх помешкань трудомістких видів сільськогосподарського виробництва, що сприятиме їх раціональній зайнятості. Це забезпечить також зменшення імпорту плодів і ягід, м'ясної продукції тощо.

Повертаючись до правових норм, прийняті Закони України “Про сільськогосподарську кооперацію” і “Про кооперацію” визначають виробничий кооператив, який утворюється шляхом об'єднання фізичних осіб для спільної виробничої або іншої господарської діяльності на засадах їх обов'язкової трудової участі з метою одержання прибутку.

Метою кооперації є задоволення економічних, соціальних і інших потреб членів кооперативів на основі поєднання їх особистих і колективних інтересів, поділу між ними ризиків, витрат, доходів, розвитку їх самоорганізації, самоуправління й самоконтролю. Чисельність членів кооперативу не може бути меншою ніж 3 особи. Вищим органом управління кооперативу є загальні збори членів кооперативу, що забезпечить економічний і соціальний поступ агробізнесу на селі.

У разі виходу або виключення з кооперативу фізична особа має право на одержання своєї загальної частки натурою, грошми або (за бажанням) цінними паперами відповідно до їх вартості на момент виходу, а земельної ділянки – у натурі. Строк одержання зазначеної частки не може перевищувати 2 років, а відлік його розпочинається з 1 січня року, що настає з моменту виходу або виключення з кооперативу.

На нашу думку, вихід члена СВК зі своїм земельним паєм у натурі слід більш детально урегулювати. Оскільки земельний наділ, який буде знаходитися в 5-10-річній сівозміні, куди вклали кошти на меліорацію, капітальне поліпшення й удобрення ґрунтів, інколи неможливо й неефективно за 1-2 роки передати його власнику. Необхідно, у даному випадку сформувати обмінний фонд паїв, передати подібний (тимчасово) земельний пай, а потім вже по завершенню сівозміни вирішити остаточно це питання тощо.

СВК є однією з перспективних форм господарювання на селі, особливо в тих селах і селищах, де присутні незатребувані земельні паї, слабка конкуренція між орендарями або вони недобросовісні. Селяни-власники чи спадкоємці таких земель можуть самостійно вести сільськогосподарську діяльність, оскільки СВК – це підприємство, у якому працівники “наймають капітал”, а не навпаки, як це має місце в інших формах господарювання. Потрібно популяризувати, проводити просвітні заходи, залучати до пропаганди розвитку СВК місцевий актив сільських і селищних громад тощо.

СВК необхідно узгодити питання звичайного та асоційованого членства. Як приклад, варто в статутах СВК зафіксувати звичайне членство керівних кадрів підприємства, головних спеціалістів профільних служб, представників робітничих посад за певною квотою (близько 5-10 осіб за посадами та 1-2 особи, наприклад, від кожних 10 звичайних робітників), а до асоційованих членів віднести решту працівників. Це дозволить професійно приймати управлінські рішення та забезпечити самоврядування й контроль у СВК з боку трудового колективу.

СВК як форма організації підприємства відрізняється від інших тим, що його метою крім отримання прибутку є забезпечення продуктивної та раціональної зайнятості власників земельних і майнових паїв (збільшення кількості робочих місць і, відповідно, найманих працівників). Поліпшується якість трудового життя членів СВК завдяки механізму управління виробництвом й гарантованості робочого місця, розвитку корпоративної

соціальної відповідальності (соціальні програми, меценатство, благодійництво, підтримка соціальної сфери села тощо) [340].

Досвід СВК “Маяк”, що у Вінницькій області, переконує про важливість таких господарських формувань для розвитку економіки й соціальної інфраструктури, забезпечення зайнятості на селі. СВК обробляє 1700 га, працює 155 осіб, з яких 70 осіб трудяться у скотарстві (1100 гол. ВРХ, з них 410 корів) станом на 2015 р. Також дають робочі місця млин, пилорама, олійня і пекарня. Показник рентабельності виробництва в господарстві становить 27 %, урожайність зернових культур 73,3 ц. Галузь тваринництва дозволяє забезпечити удобрення полів і підвищити рівень гумусу в ґрунті.

Таким чином СВК стало самодостатнім в соціально-економічному відношенні. Воно сприяло газифікації села, забезпечує продовольством школу, дитсадок і турбується про медичну амбулаторію. Кооператив опікується розвитком спорту на селі, активно залучає молодь до цього. Очолює СВК вже 28 років одна людина, яку кожні три роки переобирають на загальних зборах трудового колективу [341]. Тому на всіх рівнях управління аграрною економікою необхідно сприяти розвитку СВК для забезпечення раціональної зайнятості селян і розвитку сільських територій.

Виробничі кооперативи почали поширюватися в період раннього капіталізму, коли працівники почали організовувати підприємства для себе й управляти ними з метою протидії надмірної експлуатації трудящих власниками заводів і фабрик. Щось подібне відбувається нині й у агробізнесі, де поширенню агрохолдингів немає особливих обмежень, конкуренції та протидії. Чудовим прикладом міжнародного досвіду розвитку кооперації є кібуци в Ізраїлі, діяльність яких спрямована на забезпечення розвитку виробничої й СТС в сільських громадах.

Показовий приклад ефективної господарської діяльності спостерігається у СВК “Молоко-Країна”, який створено шляхом об’єднання індивідуальних виробників молока заради збільшення рівня їх доходу за рахунок зниження витрат на утримання худоби, покращення якості молока й збільшення його

вартості. На сьогодні кооператив об'єднує понад 18 тис. членів, які проживають в 15 областях України та утримують близько 25 тис. корів. СВК відкритий для співпраці, сприяє встановленню довготривалих відносин з покупцями молока, постачальниками кормів та іншого спеціалізованого обладнання, постійно освоює новітні технології з догляду та утриманню ВРХ.

СВК утворено за ініціативи та активної підтримки селян, які дбають не лише про високу якість виробленої сировини, але й беруть активну участь в соціально-економічному розвитку сільських громад. Розвинена регіональна мережа СВК сприяє значному розширенню кола споживачів сировини серед молокопереробних підприємств країни. Членами СВК можуть стати фізичні особи, які утримують корів. Трудова участь гарантує кожному члену об'єднання своєчасне отримання кооперативних виплат [342].

Ознаки соціальної апатії на селі, як зазначає В.К. Збарський, можна подолати шляхом запровадження дієвих комплексних програм розвитку сільського господарства та сільських територій, покращення життя сільського населення, особливо через кооперацію. Ринкова економіка вимагає від малих підприємств взаємодії у вигляді об'єднань, метою яких є вирішення спільних завдань. У зв'язку зі значною кількістю ОСГ і ФГ, інших дрібних сільськогосподарських товаровиробників, доцільно сприяти формуванню за безпосередньою їх участю кооперативного сегмента аграрного ринку.

Програми розвитку кооперації, які варто було запровадити для малого сільськогосподарського виробника, могли б розвивати сільськогосподарську кооперацію. Це дозволило б відпрацювати типові моделі найбільш продуктивних сільськогосподарських кооперативів, захистило права селян на землю та інші ринкові ресурси, змогло створити якісні робочі місця, у тому числі для молоді, та, головне, дало б селянам надію на те, що через розумну та сумлінну працю на землі можна досягти успіху у своїй громаді [271, с. 217-221].

Зважаючи на складний стан соціально-економічного розвитку українського села, потрібно посилити акцент державної політики в напрямі

розвитку СОК і СВК, органічного землеробства, сільського зеленого туризму, формування відповідної та сприятливої для селян аграрної політики. *Ураховуючи нинішню концентрацію виробництва трудомісткої сільськогосподарської продукції (овочі, плоди, ягоди, молоко, м'ясо тощо) у дрібних товаровиробників, варто посилити роль кооперативних структур виробничого, переробного, збутового й споживчого напрямів на селі, сервісних і дорадчих аграрних служб тощо.*

Одним із головних напрямів сталого розвитку села багато вчених, державних діячів і практиків виокремлюють розвиток несільськогосподарських видів діяльності – сфери послуг і торгівлі, промисловості, логістичних і складських формувань, туристичного бізнесу та ін. Крім того, у зв'язку із започаткованою радикальною пенсійною реформою в Україні, коли для жінок збільшується пенсійний вік і мінімальний трудовий стаж, то для жінок-селянок необхідно зробити ряд виключень, оскільки в силу об'єктивних обставин останні, будучи зайнятими, не завжди мають відповідний соціальний пакет, проте виконують таку благородну роботу – виробляють сільськогосподарську продукцію. Отже, забезпечивши виконання вищезазначених напрямів, можна підняти престижність праці на селі [266].

5.4. Поліпшення якості вищої аграрної освіти як напрям формування трудового потенціалу в сільському господарстві

Базою формування особового складу (кадрів) і всього персоналу підприємства (установи, організації) завжди виступатиме трудовий потенціал як ширша теоретична економічна категорія. Ці поняття не тотожні, про що свідчать наукові довідникові праці вчених. У словнику В. Даля зазначено, що “кадры – офицеры, унтера и фланговые рядовые, составляющие основу полка

либо иной части войска, ядро, которое в случае надобности, пополняется рекрутами” [48]. У сучасних словниках і енциклопедіях кадри зазначаються як особовий (основний, штатний) склад працівників якої-небудь установи, підприємства, організації, галузі й т. ін. [134; 44]. *Тобто кадри є частиною персоналу, основна рушійна кваліфікована робоча сила в підприємстві.*

У російському економічному словнику наведено, що “кадры – ... постоянный (штатный) состав работников, т.е. трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях... Под кадрами обычно подразумевают квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальным образованием, трудовыми навыками и (или) опытом работы в избранной сфере деятельности; персонал – категория работников, объединенных по признаку принадлежности к организации (аппарату, отделу, службе и т.д.) или профессии (управленческий, инженерный и т.д.)” [20]. Персонал – особовий склад працівників установи, підприємства або частини цього складу, об’єднаних за фаховою ознакою [134].

Трудовий потенціал як поняття дещо ширше та являє собою інтегральну оцінку кількісних і якісних характеристик працездатного населення та включає сукупність демографічних, соціальних, інтелектуальних (освітніх, кваліфікаційних), фізичних і духовних характеристик і якостей працеактивного населення, що використовуються й можуть бути реалізовані при вищому рівні розвитку продуктивних сил, НТП тощо.

Ми погоджуємося з думкою вченої І.В. Думенко, що категорія “сільський трудовий потенціал” характеризує кількість і якість потенціальної сукупної здатності сільського населення (працездатного та обмежено працездатного) з виробництва продукції й надання соціальних послуг, що мобілізується під впливом демографічних, соціально-економічних, соціально-психологічних, політичних, етнічних і інших зовнішніх і внутрішніх чинників функціонування й розвитку сільських територій в умовах агропромислової інтеграції та ринкових відносин [245].

Останнім часом у вжитку все частіше вживається термін “людський капітал”, який формується в результаті інвестицій і накопичується людьми (людиною) запас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який використовується в суспільному виробництві, що сприяє збільшенню продуктивності праці та доходів працівників(-а), роботодавців(-я) і держави. Тут дані характеристики людини(-ей) виходять за рамки працездатного віку, адже інвестиції в людину спрямовуються протягом всього життя. Схематично перелік даних категорій можна навести наступним чином (рис. 5.4).



Рис. 5.4. Взаємозв'язок соціально-трудова категорій економіки праці
Розробка автора.

Не зовсім можна погодитися із С.Д. Лучик, що категорії “трудовий потенціал” і “людський капітал” за економічним змістом дуже близькі. В іноземній літературі використовується також категорія “людські ресурси” або “людський потенціал”. Останній розуміють як нагромаджений населенням країни запас фізичного, психічного, морального здоров’я, знань, умінь, навичок, професійної компетентності, підприємницької й громадської активності, що може реалізуватися в суспільстві через різні види діяльності.

Трудовий потенціал є однією з підсистем людського потенціалу, адже носіями його є працездатні особи працездатного віку. Поняття ж людського

капіталу є вузьким і пов'язаним з підвищенням ролі особистого чинника в економічному розвитку та визнанні різної якості робочої сили [343, с. 13-14]. Все-таки *трудовий потенціал є частиною людського капіталу, оскільки останній приносить результат (ефект, зиск тощо) не тільки в економічній діяльності, а й забезпечує багатство духовного світу людини в особистому житті, поза робочим місцем, у період до вступу на перше робоче місце та після завершення трудової діяльності* тощо.

В.С. Дієсперов зазначає, що людський капітал – це нагромаджений людиною (одержаний від природи й набутий) запас здоров'я, обдарованості, здібностей, знань, навичок, умінь, досвіду, мобільності, які можуть бути ефективно використані в економічній діяльності, приносячи дохід його власникові й суспільству. Формується людський капітал особистості протягом тривалого періоду й має великий час використання. Календарний період трудової зайнятості людини – близько 40 років.

Нагромадження кваліфікації працівника може тривати протягом усього часу трудової діяльності. Витрати на формування людського капіталу є інвестиціями, оскільки вони передбачають переміщення ресурсів із теперішнього в майбутнє. Світовою практикою доведено суспільну вигідність вкладень у людський капітал. Відбувається трансформація поняття, яке визначає здатність людини до участі в економічних процесах, – від “робочої сили” до “людського капіталу”. Робоча сила розглядається як стабільна даність, вартість же людського капіталу – величина динамічна. Людина перестає бути просто носієм робочої сили, а є власником особливого виду капіталу, який невіддільний від неї самої [195, с. 4-5].

За результатами аналізу теоретичних підходів Я. Ларіна й О. Брацлавська наводять подібне узагальнене поняття: людський капітал – це сукупність біофізичних, соціальних та інтелектуальних ресурсів особистості, що можуть накопичуватись, є невід'ємними від неї та цілеспрямовано використовуються в певній сфері суспільного виробництва, сприяють зростанню продуктивності праці й завдяки цьому спричиняють зростання доходів на всіх рівнях.

Учені визначили чинники формування й розвитку людського капіталу: соціально-економічні, політико-адміністративні, демографічні, екологічні, науково-технічні, гуманітарно-освітні, інституційні. Головну увагу вони акцентують на особливій ролі держави у сфері освіти та охорони здоров'я, процесі формування інституціонального середовища, що сприяє накопиченню та розвитку людського капіталу. Значний вплив на людський капітал має рівень і структура зайнятості населення, рівень безробіття, рівень життя населення тощо [344, с. 27-33].

Дуже важко оцінити й проаналізувати людський капітал, оскільки він приносить результат протягом багатьох десятиліть життя людини. Хоча є спроби. Наприклад, О.В. Захарова, узагальнивши накопичений досвід у галузі інвестування в людський капітал та проаналізувавши суспільні витрати роботодавців на розвиток персоналу, визначила основні види інвестування в людський капітал, до складу яких належать: освіта, професійний розвиток та перепідготовка, інноваційна та творча діяльність, охорона здоров'я, мобільність та мотивація розвитку. Як основну складову ефективності інвестування в людський капітал було запропоновано визначати фінансову, економічну та соціальну компоненти, сумісна дія яких створює мультиплікативну ефективність [73, с. 46, 68-139].

Досліджуючи економічне регулювання сфери відтворення робочої сили, Т.А. Заяць зазначає, що обґрунтованим і теоретично правомірним є виділення тих проблем, які акумулюють суперечності відтворювального процесу. Це перш за все структурні дисбаланси між кількісними та якісними характеристиками потреби в робочій силі та її пропонуванням, об'єктивними вимогами щодо зростання професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили та практичними діями щодо технологічного оновлення системи робочих місць, необхідністю формування потужних мотиваційних підойм високопродуктивної трудової діяльності.

Необхідно досягти реального зростання вартості національної робочої сили, перетворивши її на основний елемент національного багатства,

відтворення якого являє собою надзвичайно тривалий і високо витратний процес. Робоча сила як активний суб'єкт ринку праці трансформується на головну продуктивну силу тільки за умов розширеного відтворення, коли задовольняються не лише поточні споживчі потреби населення, але й відбувається постійний професійно-кваліфікаційний розвиток робочої сили, нарощування її адаптаційного потенціалу до соціально-економічних змін та умов трудової діяльності [202, с. 11-23; 301].

Починаючи з 2003 р. колектив кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України, доцентом якої є автор, безперервно проводить НДР щодо поліпшення найважливішої соціальної компоненти розвитку сільських територій – трудового потенціалу в агросфері. Зокрема поліпшення якості вищої аграрної освіти та підвищення кваліфікації управлінського персоналу сільських і селищних рад, набуття ними відповідних компетенцій, що має вагомий вплив на розвиток СТВ на селі.

У матеріалах ЗМІ, від державних чиновників і практиків (виробничників) можна почути, що в аграрних ЗВО України готують кадри, які переважно не працевлаштовуються на селі. Із цього слідує, що необхідно згортати підготовку майбутніх фахівців аграрного профілю. Такі тези не зовсім обґрунтовані й потребують глибокого вивчення й дослідження самої системи освіти й підвищення кваліфікації в сільськогосподарських навчальних закладах в контексті перспективного розвитку аграрної економіки й сільських територій.

На початку ХХІ ст. Україна приєдналася до Болонського процесу уніфікації системи підготовки кадрів у вищій освіті. У результаті цього почала запроваджуватися кредитно-модульна система навчального процесу. Поряд із традиційним оцінюванням рівня знань студентів довгий час застосовувалося їх оцінювання шляхом тестування протягом навчального семестру та при складанні заліку чи іспиту.

До позитивних сторін адаптації вищої освіти України можна віднести те, що з'явилася об'єктивна можливість більшої диференціації оцінки рівня знань студентів, їх контролю й стимулювання до вивчення матеріалу

дисциплін протягом навчального року. Проте негативним фактом є те, що студент став менше розвивати свою думку, обмежується можливість творчого підходу до вирішення проблемних питань розвитку процесів і явищ у підприємстві, галузі, регіоні чи економіці в цілому, тренування пам'яті й логічного мислення та ін. Простежувався вибірковий підхід до осягнення навчальних матеріалів тих чи інших дисциплін.

НУБіП України завжди знаходився в авангарді серед інших аграрних ЗВО України. У кінці 2008 р. він отримав сучасну назву, чим розширився спектр роботи його професорсько-викладацького складу не лише з аграрної проблематики, а й природоохоронної, продовольчої, енергетичної, екологічної, раціонального використання біоресурсів тощо. Паралельно з перейменуванням НУБіП України отримав статус дослідницького. ***Поєднання НДР та педагогічної діяльності викладачів позитивно впливає на формування освітніх програм університету, підготовку компетентних майбутніх фахівців, які будуть поліпшувати соціальну й економічну складову розвитку українського села, навіть якщо вони безпосередньо в аграрному секторі чи на селі й не працюватимуть*** [345].

Аграрна вища освіта відіграє важливу роль у формуванні якісної характеристики трудового потенціалу сільських територій. Тому важливим є розгляд питань, пов'язаних із сучасною міжнародною інтеграцією аграрних ЗВО та якістю підготовки спеціалістів для аграрної сфери. Про наслідки, проблеми й позитивні сторони приєднання вузів України, Росії та багатьох інших країн колишнього “соціалістичного табору” до Болонського процесу можна зробити наступні висновки. Зазначений процес передбачає реформування традиційної системи вищої освіти, яка складалася протягом 70 років і 1,5 десятиліття після існування Радянського Союзу, та наближення її до механізму освітянської діяльності в передових країнах світу, зокрема Західної Європи.

НУБіП України почав свою реформаторську діяльність у освітній сфері, пов'язану з Болонським процесом, у кінці 90-х років ХХ ст., тобто задовго до офіційного приєднання країни до нього в 2005 р. На початковому етапі це

відбувалося у форматі експерименту, потім здійснювався поступовий перехід до “кредитно-модульної” системи освітньої діяльності та атестації студентів у вузі (довідково: вивчення дисципліни за обсягом передбачуваних годин – кредитів поділяється на декілька відповідних модулів і протягом навчального семестру викладачі по їх засвоєнню студентами виставляють останнім відповідні оцінки).

У НУБіП України після приєднання ЗВО України до Болонської міжнародної угоди у сфері вищої освіти все більше почали впроваджувати на практиці її принципи, що дають можливість студентам бути більш мобільними в плані зміни ЗВО, спеціальності, обміну студентами між вузами. Навчальні плани студентів почали будувати за обсягом “кредитів” (1 кредит становив 36 академічних год., а нині – 30 год.) по всіх дисциплінах. Було зобов’язано викладачів ЗВО поділяти свої навчальні курси на структурні частини – модулі й по них проводити проміжні оцінювання знань студентів протягом навчального семестру. *Позитивним моментом є те, що студент вже не може сподіватися на принцип “від сесії до сесії живеться студенту весело”, а не склавши модулі по дисципліні викладачу, він не допускався до заліку чи іспиту. Таким чином, було посилено систематичність навчальної роботи студентів.*

Нині загальна оцінка студента по кожній дисципліні складається з двох складових: сумарної оцінки по модулях (має 70 % вагомості) та атестації по заліку чи іспиту (30 % вагомості). На кожній стадії складання модулів, заліку чи іспиту студенти мають проявити свій рівень знань на рівні не менше 60 % максимально можливої кількості балів, який передбачено. Це, зрештою, позитивно вплинуло на систематичність навчальної й самостійної роботи студентів, відвідування занять і уникнення пропусків без поважних причин тощо. Проте, що стосується студентів-заочників, то введений контроль по модулях дисциплін значно забюрократизував процес оцінювання знань і, як наслідок, втрачається дорогоцінний час сесійного періоду на подання й осягнення навчального матеріалу.

У НУБіП України сформовані відповідні програми й технічне комп'ютерне забезпечення проведення так званого залишкового зрізу знань, що передбачає прийом заліку чи іспиту у вибірковій групі студентів по вибірковій дисципліні без викладача, який її читав. У разі значного відхилення більш як на 20 % раніше виставлених оцінок студентам викладачем від незалежного оцінювання, до останнього можуть бути застосовані певні адміністративні заходи, зауваження, пропозиції тощо. Такий принцип передбачає уникнення суб'єктивного фактора при оцінюванні студентів, що є великим позитивом.

Однак практика застосування підходів Болонського процесу засвідчила ряд недоліків у підготовці спеціалістів для аграрної сфери:

1) значний обсяг часу переважно технічної та процедурної роботи приділяється викладачами ЗВО для розробки, поновлення, удосконалення тестів і інших завдань для атестації й самої атестації по дисциплінах;

2) атестаційні процедури при складанні студентами заліків і частково іспитів по тестах недостатньо сприяють розвитку їх активності й логічного мислення, творчості й кмітливості, формують у них вибірковий підхід до вивчення навчального матеріалу;

3) мало уваги приділяється обговоренню, дискусіям, співбесідам по теоретичних і практичних питаннях при складанні модулів і атестації студентів, тобто тренінгу їх риторики, формуванню думок і їх аргументації;

4) важко піддаються уніфікації навчально-методичні та атестаційні прийоми при підготовці фахівців природничого й гуманітарного профілів, ураховуючи особливості проведення лекційних, практичних, семінарських і/або лабораторних занять;

5) рекомендована “болонська” шкала оцінок децю не співставна з традиційною через малий діапазон балів для отримання більш позитивної оцінки студентами.

Останнім часом дані недоліки у ЗВО вдалося частково подолати, зокрема при атестації студентів передбачається проведення співбесіди та надання відповідей на “відкриті” питання. Очевидним явищем є погіршення

якості заочної вищої аграрної освіти. Роботодавці неохоче відпускають у навчальні відпустки своїх працівників, виділяється незначний аудиторний час на заняття в сесійний період, а викладачі концентрують увагу більше на процедурних моментах оцінювання знань студентів. Тому для заочників немає великої потреби в здійсненні контролю по модулях дисциплін, оскільки він спрямований на своєчасність осягнення матеріалу, що для студентів-заочників це не є актуальним у період екзаменаційних сесій. Натомість для них варто поширити відому раніше практику виконання письмових творчих контрольних робіт у міжсесійний період, а в період сесії – проводити аудиторні заняття й атестацію по дисциплінах (залік, іспит, захист курсової роботи).

Проте з упевненістю можна зазначити, що Болонський процес є шляхом інтеграції ЗВО України в передовий світовий освітній простір, визнання якості освітніх послуг на міжнародній арені, уніфікації навчально-методичної бази та можливості обміну студентами й викладачами між ЗВО. Дякуючи цьому та укладеним угодам між вузами Європи (Університет ім. Гумбольдта у м. Берліні, Університет прикладних наук Вайєнштефан у м. Трісдорф, Університет прикладних наук Ангальт у м. Бернбург у Німеччині, Університет м. Гент у Бельгії та ін.) і НУБіП України, студенти останнього щорічно на конкурсній основі по певній квоті або частково за власний рахунок мають можливість продовжити своє навчання за кордоном, пройти виробниче й науково-педагогічне стажування тощо.

Позитивною стороною приєднання України до Болонського процесу є міжнародна інтеграція та уніфікація навчально-методичної роботи у ЗВО аграрного й природоохоронного профілів, поліпшення професійно-кваліфікаційних характеристик їх студентів – майбутніх спеціалістів-аграріїв, що пройшли навчання, стажування і/або виробничу практику за кордоном. Будучи там вони переймають передовий досвід організаційних, економічних, технічних, технологічних, інноваційних і соціальних принципів управління й ефективного господарювання в аграрній економіці. Таким чином, обмін студентами між аграрними вузами світу значно поліпшує освітньо-

професійний рівень майбутніх спеціалістів, тобто якісні характеристики трудового потенціалу в аграрній сфері.

У свою чергу, у навчальних закладах шкільної освіти потрібно під час профорієнтаційної роботи викладачам вузів проводити роз'яснення й пропаганду щодо організаційних і методичних аспектів навчального процесу у вищій школі відповідно до Болонського процесу. Варто акцентувати увагу викладачам і вчителям на відмінностях у навчальних процесах у середній і вищій школі, складанні іспитів, щоб учень був готовий швидко адаптуватися до таких змін. Адже практика свідчить, що найтяжчим для студентів, зазвичай, є перший курс навчання у ЗВО [346-348].

У НУБіП України з 2003 р., коли автор вступив у аспірантуру й продовжує працювати викладачем в університеті, досить плідно ведеться НДР із економічних і соціально-трудова питань розвитку аграрного сектора економіки та сільських територій на кафедрі економіки праці та соціального розвитку економічного факультету.

Як результат, у 2005 р. у навчальні плани студентів і магістрантів економічного факультету, а також факультету післядипломної освіти НУБіП України при підготовці майбутніх державних службовців у сфері управління агропромисловим розвитком і місцевого самоврядування було введено нову дисципліну “Соціально-економічний розвиток сільських територій”, яка включає розгляд таких 4-х блоків проблемних питань: 1) понятійний апарат сталого розвитку сільських територій; 2) економічна база сільських територій; 3) соціальна сфера села; 4) система управління сільськими територіями. По дисципліні передбачено вивчення 16 тем, написання курсової роботи та проходження виробничої практики на відповідних об'єктах (у центральних і регіональних органах державної та місцевої влади).

На базі результатів НДР по наукових темах кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України за 2007-2014 рр. нами сформовано навчально-методичну базу, розроблено й упроваджено в навчальні плани підготовки майбутніх економістів і держслужбовців нові дисципліни:

“Соціально-економічний розвиток сільських територій”, “Система самоврядування сільськими територіями”. У співавторстві видано відповідні типові навчальні програми зазначених дисциплін (2010-2011 рр.), навчальний посібник з грифом Міносвіти “Соціально-економічний розвиток сільських територій” (2011 р.), навчальний посібник для підвищення кваліфікації голів сільських і селищних рад (2009 р.), Довідник для сільського та селищного голови (2014 р.) тощо [349-353; 95; 267].

У 2007 р. у НУБіП України було відкрито відповідну магістерську програму спеціалізованої підготовки майбутніх фахівців. Планувалося включення зазначених дисциплін у навчальні плани підготовки магістрів агробіологічного й техніко-технологічного напрямів всіх аграрних ЗВО України, оскільки сучасний спеціаліст-аграрій має знати основи й механізм управління соціально-економічним розвитком сільських територій. Крім того, постійно поліпшується навчально-методичне й кадрове забезпечення викладання таких дисциплін, як “Економіка праці і соціально-трудова відносини” і “Ринок праці” на економічному факультетів НУБіП України.

Сучасний голова сільської чи селищної ради повинен мати чітку уяву та відповідну професійну підготовку з питань виробничо-господарської бази сільських територій, організації системи місцевого самоврядування, розвитку соціальної сфери на селі, уміти творчо застосовувати вітчизняний і зарубіжний досвід у сфері соціального облаштування, формувати сучасне життєве середовище населення сільських громад, знати проблеми розвитку людського капіталу та місцевого ринку праці, знати особливості державних фінансів, володіти основами організаційно-економічних та правових засад функціонування малих форм господарювання на селі тощо. Ці знання можна набути в процесі підвищення кваліфікації відповідної категорії працівників.

Ураховуючи актуальність вищезазначених проблем кваліфікованого кадрового забезпечення органів управління соціально-економічним розвитком сільських територій, на базі результатів НДР по наукових темах, розроблено й затверджено Мінагрополітики України навчально-тематичну програму

підвищення кваліфікації голів сільських і селищних рад (додаток П) та відкрито відповідні спеціалізовані двотижневі курси підвищення кваліфікації цієї категорії працівників у 2008 р., які проіснували до 2014 р. Актуальність цих курсів підвищення кваліфікації підтверджується тим, що в Україні більше 11 тис. голів сільських і селищних рад (нині – голів і старост), серед яких більшість мають профільну: технічну, педагогічну, медичну освіту.

Аудиторні заняття для керівників сільських і селищних рад проводили відомі науковці відповідної галузі НУБіП України, фахівці практичної діяльності, державні службовці Адміністрації Президента України, уряду, парламенту, департаментів і управлінь різних міністерств і відомств, громадських організацій тощо. Оскільки переважна більшість слухачів цих курсів мають неаграрну або взагалі середню освіту, тому в них виникає велика об'єктивна потреба в сучасних широких і ґрунтовних знаннях сільського розвитку, зокрема з питань аграрної економіки, земельного та фінансового права, комунальної сфери, енергетики, агрономії, лісового господарства, зоотехнії, ветеринарії тощо.

Подібно до цього розроблено й подано до Мінагрополітики проект навчально-тематичної програми підвищення кваліфікації секретарів сільських і селищних рад, у який включено переважно розгляд правових засад функціонування місцевого самоврядування сільських територій України, питань організації взаємодії депутатів сільських (селищних) рад з членами громад, організації документообігу тощо. Для цього планувалося залучити регіональні заклади вищої аграрної освіти [354].

Головною метою підвищення кваліфікації голів (старост) і секретарів сільських і селищних рад, інших працівників їх виконавчого апарату є поглиблення знань щодо аграрного й сільського розвитку; ознайомлення з науковими дослідженнями соціально-економічного розвитку сільських територій, напрямками раціональної зайнятості населення в аграрному й інших секторах сільської економіки, розвитку різних форм господарювання

на селі, місцевого самоврядування, охорони навколишнього природного середовища та ін.

На сільські й селищні ради покладено відповідальність за створення сучасних умов життя сільського населення. Однак більшість із них не мають можливості успішно розв'язувати ці завдання у зв'язку з відсутністю кваліфікованих фахівців. НУБіП України може забезпечити підвищення кваліфікації цієї категорії працівників. Його потужна навчальна база й висококваліфікований викладацький персонал дають змогу впродовж навчального року (10 місяців) підвищити кваліфікацію 2 тис. керівників сільських органів самоврядування, що складає 200 чоловік на місяць (100 осіб протягом 2 тижнів) та 10-11 тис. осіб протягом 5 років, що відповідатиме нормативам підвищення кваліфікації кадрів – 1 раз на 5 років.

Отже, існує нагальна потреба змінити ситуацію й упровадити загальнодержавну постійно діючу систему цілеспрямованої підготовки й підвищення кваліфікації керівних кадрів органів самоврядування сільськими територіями, насамперед голів і секретарів сільських і селищних рад. Було висунуто пропозиції до Мінагрополітики, яке формує структуру слухачів курсів підвищення кваліфікації працівників сільського господарства в аграрних вузах, про збільшення кількості слухачів курсів – голів і секретарів сільських (селищних) рад із розрахунку, щоб охоплення їх відбулося за 5 років і в подальшому цей цикл повторювався, залучити до цього процесу секретарів рад і проводити навчання останніх у регіональних аграрних вузах України.

Із вищезазначеною пропозицією НУБіП України звертався до профільного комітету народних депутатів парламенту, уряду, які підтримали такі наміри щодо формування і забезпечення розвитку загальнодержавної системи підвищення кваліфікації голів і секретарів сільських і селищних рад саме в аграрних ЗВО. Оскільки їх професорсько-викладацький склад може надати широкий спектр інформаційно-консультаційних та інноваційних послуг

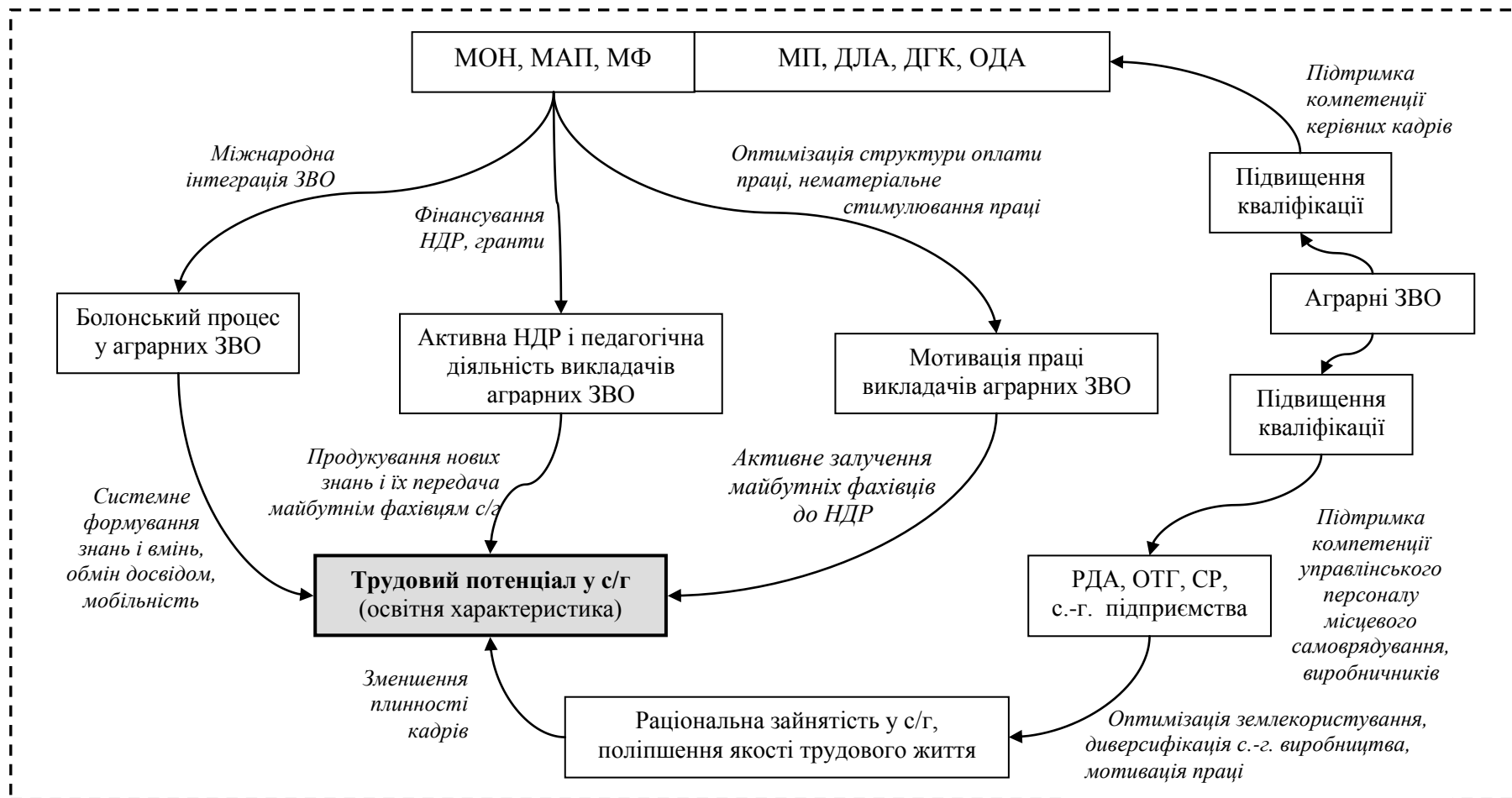
для поліпшення компетентності адміністративного персоналу органів управління розвитком сільських територій [355-356].

Схематично процес поліпшення освітньої характеристики трудового потенціалу в аграрній сфері виглядатиме наступним чином (рис. 5.5).

Поліпшення якості вищої аграрної освіти забезпечить формування середнього класу на селі. Учені О.Ф. Новіков, О.І. Амоша зазначають, що “саме він, створює соціальні підвалини розвитку демократичного суспільства та сприяє нагромадженню людського капіталу. Середній клас – це значна соціальна група людей із достатнім рівнем матеріального забезпечення, освітнім, інтелектуальним, професійно-кваліфікаційним рівнем, яка в суспільстві має виконувати економічну, соціальну й політичну функції.

Вони характеризуються здатністю заробляти на життя власною працею, виконанням стабілізуючої функції в суспільстві, економічною зацікавленістю в розвитку держави, усвідомлюють свої економічні інтереси й активно діють заради їх реалізації. Середній клас характеризується достатньо високим рівнем доходів і споживання, освіченістю, мають професійний статус, певні політичні й моральні цінності тощо.

Головне місце в економічній політиці повинні займати цілі щодо збереження й розвитку таких ознак середнього класу, як рівень освіти й кваліфікації, професійний і кваліфікаційний статус. Активне вирішення проблем формування середнього класу залежатиме від поширювання стандартів стилю життя й споживчої поведінки, які сприятимуть удосконаленню системи економічних інститутів і посилюватимуть трудові й підприємницькі мотивації в соціально активних верствах суспільства [219, с. 255-285].



Умовні позначення: МОН – Міносвіти; МАП – Мінпрополітики; МФ – Мінфін; МП – Мінприроди, ДЛА – Держлісагентство, ДГК – Держгеокадастр, ОДА – облдержадміністрації, ЗВО – заклади вищої освіти, РДА – райдержадміністрації; ОТГ – об’єднані територіальні громади, СР – сільській і селищні ради.

Рис. 5.5. Модель управління якістю освітньої характеристики трудового потенціалу в аграрній сфері
Розробка автора.

Отже, якість підготовки спеціалістів у ЗВО має вагоме значення у виході із депресивного стану економіки країни, стабілізації розвитку її галузей, поліпшення добробуту населення тощо. Зокрема, надзвичайно важливим напрямом є підготовка фахівців для села, оскільки тут спостерігаються глибокі соціальна й демографічна й економічна кризи. Тому саме молодим фахівцям – випускникам аграрних, аграрно-технічних, агроекологічних, агроекономічних, ветеринарних вузів України потрібно буде вирішувати назрілі соціально-трудова й економічні проблеми розвитку сільських територій: збільшення раціональної зайнятості сільського населення, створення нових і поліпшення існуючих робочих місць на селі із прийнятними умовами виробництва та оплатою праці, облаштування сіл і селищ закладами соціальної інфраструктури, формування механізму раціонального природокористування на селі тощо.

Тому зважаючи на зазначене, вивчення, дослідження й моніторинг результативності трудової діяльності, мотивації праці професорсько-викладацького складу аграрних ЗВО, як одного з напрямів поліпшення підготовки висококваліфікованих спеціалістів для села, є надзвичайно актуальним. Зважаючи на дестабілізуючий розвиток сільських територій, потребує додаткового дослідження передовий досвід формування мотиваційного механізму суб'єктів навчально-виховного процесу й науково-методичної роботи в НУБіП України, можливість його поширення тощо.

Одним із складових економіки знань є формування системи високоякісної освіти. З цією метою кожний вуз має здійснювати регулювання й контроль за результативністю роботи свого навчально-педагогічного персоналу. Оцінка праці викладача ЗВО має бути систематичною й комплексною для того, щоб можна було ефективно управляти активністю викладацького й наукового персоналу ЗВО, вносити корективи в пріоритети при підготовці майбутніх фахівців. Це, у свою чергу, буде відображатися на навчально-методичній роботі викладачів, а саме удосконаленні навчального процесу зі студентами.

Якщо у ЗВО створити нормальне конкурентне середовище для співставлення результатів діяльності всіх його викладачів, забезпечити оплату й

преміювання праці за результатами їх роботи, то в останніх з'явиться невимушений стимул до змагання між собою за результатами науково-дослідної, інноваційної й навчально-методичної роботи до досягнення кращих результатів. Цей стимул трансформуватиметься в мотив, якщо результати оцінки роботи викладачів покласти в основу їх матеріального (заробітна плата, премія, заохочувальні виплати) й нематеріального стимулювання (нагородження грамотами, подяками, кар'єрний ріст, надання службових житлових квартир і кімнат, висунення кандидатур на присвоєння звань “заслужений” тощо).

За кордоном оцінка діяльності вченого-педагога проводиться регулярно. Наприклад, професор Техаського університету наш співвітчизник Р. Григорчук зазначає [357], що в кінці року всі професори пишуть звіт про свою роботу за рік. Тут указують навчальні курси, опубліковані статті, виступи на конференціях тощо. А комісія із 6 чоловік, яка щорічно оновлюється, надає відповідну оцінку, від якої залежить розмір заробітної плати. Підняття рівня заробітної має матеріальне й моральне значення, підняття авторитетності вченого, визнання в наукових колах тощо.

На прикладі НУБіП України розглянемо, яким чином оцінка результатів і оплата праці його науково-педагогічного персоналу впливає на якість підготовки спеціалістів. В університеті ще з 1982 р. згідно із затвердженим Положенням про соціалістичне змагання [358] систематично застосовується рейтингова оцінка результатів роботи викладачів як інструмент мотивації їх праці, яка адекватно відображається на підготовці висококваліфікованих фахівців-аграріїв, що підтверджено на практиці.

Особливо важливе значення мотивації праці викладачів НУБіП України стали приділяти в останні 1,5 десятиріччя, коли створили відповідні обчислювальні програми на комп'ютері, які дають змогу швидко розраховувати рейтингові показники результатів роботи кожного викладача, структурних підрозділів університету в цілому – кафедр, факультетів (інститутів), сформувати відповідні аналітичні порівняльні діаграми оцінок результативності

кожного об'єкта оцінювання в горизонтальній і вертикальній ієрархічній управлінській площині університету.

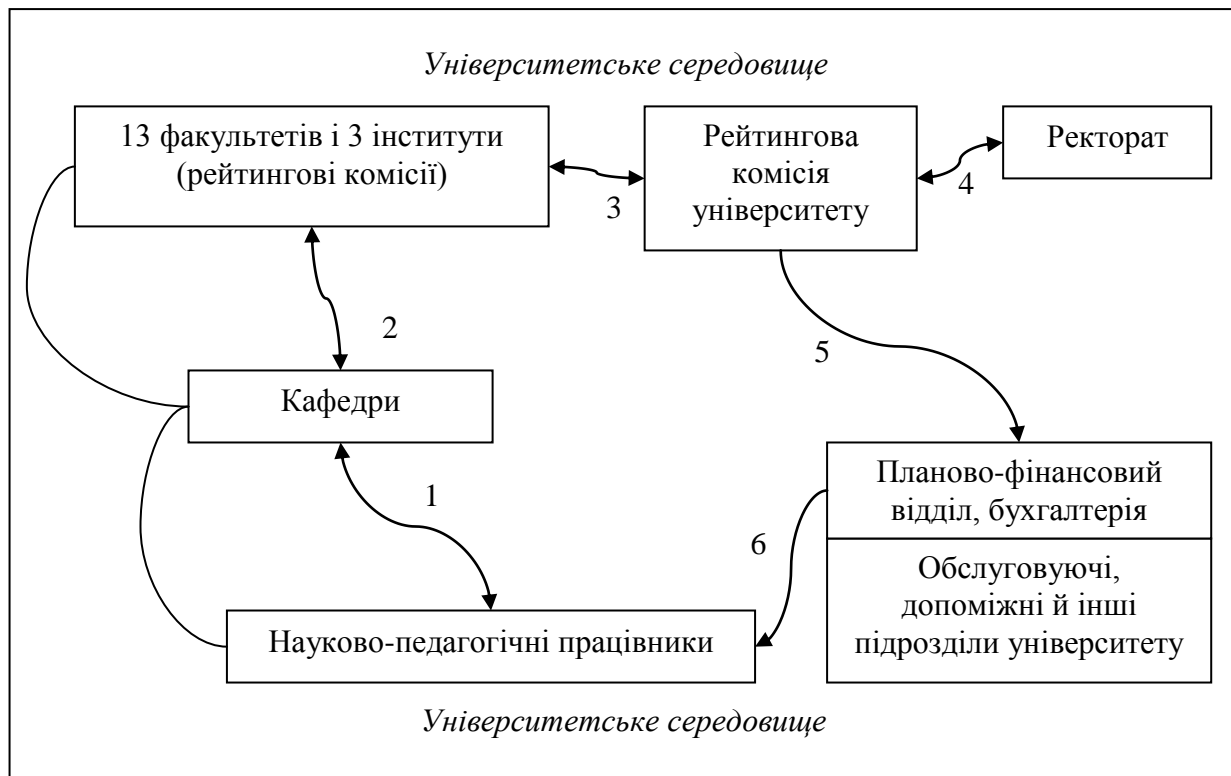
В НУБіП України та його відокремлених регіональних підрозділах (інститутах та коледжах) щороку в грудні-січні проводиться оцінка роботи кожного викладача, кафедри, факультету або інституту як структурного підрозділу університету тощо. Формуються рейтингові комісії на рівні університету та кожного факультету (інституту), призначаються відповідальні особи по наповненню показників рейтингової системи оцінки викладачів по кожній кафедрі.

На кінець 2018 р. організаційна структура НУБіП України складається з 13 факультетів і 3 інститутів, а кожний факультет (інститут) включає сукупність кафедр. На наступному рисунку показано порядок оцінювання результативності науково-педагогічної роботи університету (рис. 5.6).

Загальний обсяг річного навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника НУБіП України та його регіональних навчальних закладів за всіма видами робіт встановлено в обсязі 1548 год., у тому числі: 1) навчальна робота – 38 % загального обсягу навантаження (600 год.); 2) робота, що ґрунтуються на критеріях національного й дослідницького університету – 20 % (300 год.); 2) наукова робота – 20 % (300 год.); 3) навчально-науково-інноваційна й міжнародна діяльність, розвиток НДГ – 9 % (139 год.); 4) науково-методична робота – 11 % (170 год.); 5) виховна та організаційна робота – 9 % (139 год.). У окремих випадках обсяги роботи за видами діяльності можуть бути змінені відповідним наказом університету.

За таким принципом побудована й система рейтингових показників результатів річної роботи науково-педагогічного персоналу НУБіП України. Наприклад, за 2018 р. вона складається з 6-ти блоків показників:

1) навчальна робота (читання лекцій; проведення практичних і семінарських занять, екзаменаційних консультацій, заліку, екзамену; керівництво навчальною практикою, курсовими, бакалаврськими й магістерськими роботами тощо. Всього 27 показників);



1 – формування рейтингових показників результативності роботи кожного викладача університету, кафедри та контроль за цим процесом з боку їх завідувачів; 2 – подання сформованих рейтингових показників кафедр до рейтингових комісій факультетів і інститутів, проведення їх ревізії; 3 – консультування, контроль і перевірка рейтингових показників факультетів і інститутів; 4 – розгляд і затвердження рейтингових показників діяльності викладачів, кафедр, факультетів і інститутів; 5 – подання затверджених результатів рейтингової оцінки до планово-фінансової й бухгалтерської служб університету для розподілу фонду оплати праці; 6 – виплата диференційованої заробітної плати науково-педагогічним працівникам залежно від показника їх рейтингової оцінки праці за минулий рік.

Рис. 5.6. Організаційна схема оцінки результативності науково-педагогічної роботи в НУБіП України та її ревізія й контроль
Побудовано за інформацією НУБіП України.

2) робота, що ґрунтуються на критеріях національного й дослідницького університету (одержання свідоцтв і патентів; захист і керівництво дисертаціями; видання монографій, наукових статей, підручників і навчальних посібників; підготовка конференцій; залучення позабюджетних коштів; закордонне стажування тощо. Всього 36 показників);

3) наукова робота (наукові теми; опублікування тез доповідей; участь у конференціях, симпозіумах; отримання вчених звань, рецензування наукових праць тощо. Всього 20 показників);

4) навчально-науково-інноваційна й міжнародна діяльність, розвиток НДГ (видання науково-методичних рекомендацій; впровадження розробок у виробництво; участь у міжнародних і всеукраїнських виставках; представництво в міжнародних організаціях тощо. Всього 14 показників);

5) науково-методична робота (робота в комісіях; підготовка й оновлення навчально-методичних комплексів дисциплін; видання методичних рекомендацій для навчального процесу; створення та інформаційне наповнення баз даних навчального, наукового та інноваційного призначення; складання й оновлення завдань по атестації студентів; підготовка до занять; підвищення кваліфікації викладачів тощо. Всього 31 показник);

б) виховна та організаційна робота (робота в приймальній комісії; виконання обов'язків вихователя в гуртожитку; підготовка студентської команди до участі в конкурсах; організація творчих вечорів і концертів; участь викладача в самодіяльних творчих колективах; проведення наставниками академічних груп культурно-виховної роботи; особиста участь у спортивних і творчих конкурсах; завоювання призових місць викладача на спортивних змаганнях тощо. Всього 20 показників).

Кожний із показників має свою розрахункову одиницю виміру у годинах. Наприклад, опублікування статті в наукових виданнях України – 25 год., зокрема у співавторстві зі студентами – 30 год.; участь із доповіддю на міжнародній і всеукраїнській конференції – 10 год.; забезпечення надходжень позабюджетних коштів – 80 год. за кожні 10 тис. грн; видання підручника й навчального посібника, методичних розробок для навчального процесу – 50, 40 і 10 год. за 1 ум. друк. арк., відповідно [359-360].

Так, у грудні 2018 р., як і в минулі роки, оцінка роботи науково-педагогічних працівників університету (2-6-й блоки показників) здійснювалася за результатами 2018 р., а оцінка показників по навчальній роботі (1-й блок) проводилась за результатами останнього 2017/2018 навчального року. Результати рейтингової оцінки обговорюються на засіданнях кафедр, вчених радах факультетів (інститутів) у кінці грудня відповідного року та затверджуються відповідним протокольним рішенням, яке подається до планово-фінансової служби університету для формування диференційованих посадових окладів науково-педагогічного персоналу залежно від показників рейтингу викладачів на наступний календарний рік.

Рейтингова оцінка науково-педагогічного працівника (ПР) визначається за наступною формулою (5.2):

$$\text{ПР} = \text{ФОГ} / 1548, \quad (5.2)$$

де ФОГ – фактичний обсяг задекларованих у часовому еквіваленті результатів трудової діяльності, год.; 1548 – регламентований обсяг академічних годин повної штатної одиниці науково-педагогічного персоналу, год.

Особливий статус університету [361] дає можливість застосовувати стимулюючу систему оплати праці, яка передбачає диференційоване підвищення посадових окладів науково-педагогічних працівників університету до 100 % з урахуванням показника їх рейтингу. Розрахунок підвищених посадових окладів для науково-педагогічного персоналу університету включає: 1) підвищення на 20 % посадових окладів порівняно з розмірами посадових окладів, які встановлено Міносвіти [362]; 2) подальше диференційоване підвищення посадових окладів науково-педагогічних працівників до 100 % (з урахуванням попередніх 20 %) у поточному році за наслідками їх індивідуальної діяльності у попередньому році (до 80 %) здійснюється залежно від показника рейтингу, згідно з формулою (5.3):

$$\text{ППО} = \text{ПО} \times 1,2 + \text{ПО} \times 0,8 \times (\text{ПР} - 1), \quad (5.3)$$

де ППО – підвищений посадовий оклад; ПО – посадовий оклад науково-педагогічних працівників, встановлений Міносвіти; ПР – показник рейтингу (мінімальна величина становить 1, максимальна – 2, тобто, якщо рейтинг більше 2, то він прирівнюється до 2) [363].

Підвищені посадові оклади встановлюються в межах фонду оплати праці щорічно на кожний календарний рік після прийняття закону України про державний бюджет і затвердження відповідного кошторису університету. Основою для підвищення посадових окладів є врахування реальних трудових заслуг та досягнень кожного науково-педагогічного працівника. В інших ЗВО, які не мають можливості збільшити посадові оклади, визначені Міносвіти, мають відшукати можливість сформувати певний преміальний фонд заохочення

своїх науково-педагогічних працівників, зокрема за рахунок коштів спеціального фонду державного бюджету тощо.

У наступній таблиці наведено інформацію про результати оцінювання трудової діяльності автора, кафедри й факультету (інституту) НУБіП України, де він працює, та зайняті місця при ранжуванні рейтингових показників.

Автор долучився до оцінювання результатів науково-педагогічної роботи за 2007 р. і його рейтингова оцінка змінювалася нерівномірно, проте завжди була високою. Такий же результат із навчальної, наукової, інноваційної, методичної й культурно-виховної роботи мала й кафедра, де працює автор, зокрема в 2007 р., 2011-2014 рр. і 2017-2018 рр. вона мала “призове” місце.

Моніторинг результатів оцінки трудової діяльності у сфері науково-педагогічної діяльності дає можливість проаналізувати й намітити заходи поліпшення ситуації. Результат рейтингової оцінки впливає не тільки на величину заробітної плати, а й можливість кар’єрного росту. Так, наприклад, претендент на посаду доцента або професора повинен мати рейтинг не менше 1,15 (1,30) тощо.

Систематична (щорічна) оцінка роботи професорсько-викладацького складу НУБіП України та відповідна система оплати їх праці стимулює до: підготовки й видання підручників і навчальних посібників, методичних розробок для навчального процесу, монографій; публікацій результатів досліджень у фахових журналах і збірниках наукових праць; активної участі з доповідями на міжнародних і всеукраїнських конференціях, круглих столах і семінарах; залучення позабюджетних коштів на НДР; активізації культурно-виховної роботи зі студентами.

Таким чином, власний досвід автора переконує в тому, що такий мотиваційний механізм оплати праці та кар’єрного росту в ЗВО спонукає до нових творчих наукових пошуків, удосконалення навчально-методичного забезпечення проведення лекцій, семінарських і практичних занять зі студентами, публікацій наукових і навчально-методичних праць, яких у автора на кінець 2018 р. опублікованих 106 од.

Таблиця 5.17

Динаміка рейтингової оцінки науково-педагогічної діяльності автора в НУБіП України у 2007-2017 рр.

Об'єкт оцінювання	Показник рейтингової оцінки, зайняте місце при ранжуванні по роках													Середнє значення за 2007-2018 рр.
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Автор	x	2,10	1,61	1,61	1,80	2,04	2,08	1,78	1,99	2,08	2,00	2,00	2,15	1,94
Кафедра, де працює автор	1,91	1,90	1,53	1,49	1,59	1,66	1,76	1,95	1,89	1,85	1,59	1,93	2,00	1,76
Місце автора при ранжуванні по кафедрі	x	6 (з 14)	6 (з 13)	5 (з 14)	6 (з 14)	3 (з 15)	2 (з 13)	7 (з 13)	8 (з 13)	6 (з 14)	4 (з 15)	4 (з 12)	5 (з 12)	5
Факультет (навчально-науковий інститут до 2014 р.) ЗВО, де працює автор	1,77	1,70	1,40	1,52	1,56	1,55	1,51	1,72	1,76	1,72	1,69	1,82	1,81	1,65
Місце кафедри, де працює автор, при ранжуванні кафедр факультету (навчально-наукового інституту) ЗВО	5 (з 16)	2 (з 16)	6 (з 16)	8 (з 16)	7 (з 13)	3 (з 12)	2 (з 12)	1 (з 8)	3 (з 13)	4 (з 11)	9 (з 11)	3 (з 11)	3 (з 10)	4

Складено й розраховано за оперативними даними НУБіП України.

Крім того, у системі показників оцінки роботи викладачів є показники, які спрямовані на залучення студентів до виконання наукових завдань, публікацій зі студентами результатів наукової роботи, підготовки виступів на конференціях, участі в предметних олімпіадах і конкурсах студентських робіт тощо. Все це впливає на поліпшення якості підготовки майбутніх спеціалістів у досліджуваному вузі та може бути застосований даний принцип і в інших ЗВО аграрного й інших профілів.

Ураховуючи тенденції й реальний стан підготовки фахівців у НУБіП України, результати діяльності його викладачів, плановий фонд оплати праці у бюджеті вузу, періодично вносяться зміни (корективи) в перелік показників рейтингової оцінки. Адже одні показники досягнуть свого оптимального значення, а інші навпаки. Тому система рейтингової оцінки результатів викладачів вузу є “гнучкою” і, таким чином, виступає не лише засобом оцінки результативності праці, а й дієвим інструментом мотивації їх до результативної роботи, формування компетентного й висококваліфікованого професорсько-викладацького штату ЗВО, що відображається на рівні підготовки майбутніх фахівців із вищою освітою.

До напрямів удосконалення системи оцінки праці викладачів НУБіП України та її застосування в інших аграрних ЗВО можна віднести:

1) внесення змін в одиницях оцінювання результатів праці професорсько-викладацького складу (год.): всі показники роботи науково-педагогічного персоналу перевести в бальну систему (5, 10, 20 балів і т.д.), оскільки викладач, який має показник рейтингу 2 і більше (є випадки 3, 4 тощо). У перерахунку це означатиме, що викладач працював більше 3000 год. на рік, що суперечить нормативним положенням і санітарно-гігієнічним принципам трудового процесу й нормального режиму праці й відпочинку;

2) урахування різних можливостей до досягнення кращих результатів таких трьох категорій працівників: завідувачів кафедр і професорів, доцентів і старших викладачів, асистентів, зокрема через систему поправочних коефіцієнтів. Адже професору, наприклад, набагато простіше, легше й швидше

опублікувати статтю, монографію, зокрема зі своїми аспірантами й докторантами, ніж це зробить асистент;

3) забезпечення залежності оплати праці керівників структурних підрозділів (завідувачів кафедр, деканів) від результатів роботи їх трудового колективу та їх особистого рейтингу (у силу об'єктивних причин їх рейтингова оцінка постійно знаходиться на високому рівні та втрачає свою мотиваційну дію), оскільки це стимулюватиме їх до створення сприятливих умов трудової діяльності всіх працівників того чи іншого структурного підрозділу.

У країнах СНД (Росії, Білорусі та Казахстані) також здійснюється оцінка (атестація) наукової та науково-педагогічної діяльності вченого та встановлення відповідних стимулюючих грошових виплат, про що зазначає вчена Т. П'ятчаніна [364]. Вона зі своїми колегами також пропонує проведення оцінювання всіх видів діяльності наукового співробітника, додатково врахувавши кваліфікаційний потенціал науковця. Розроблено відповідну анкету науковця природничого профілю й комп'ютерну програму, які можна трансформувати в інший профіль наукової установи.

Запровадження досвіду НУБіП України у всіх аграрних ЗВО України забезпечить мотивуючу систему оплати праці викладацького персоналу за результатами науково-педагогічної й навчально-методичної його роботи, побудованих на принципах змагальності в нормальному конкурентному середовищі свого трудового колективу. Це дасть можливість постійно підвищувати компетентність, професійність і активність їх професорсько-викладацького складу, що позитивно впливатиме на якість підготовки майбутніх спеціалістів-аграріїв, що поліпшуватиме освітню складову трудового потенціалу в аграрній сфері. Адже студенти аграрних вузів отримуватимуть все більше знань, навичок, здібностей від професорів і викладачів, які знаходяться у стані постійного наукового пошуку й удосконалення науково-організаційної й навчально-методичної бази [365-370].

ВИСНОВКИ

За результатами наукового економічного дослідження розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки зроблено висновки теоретичного, методичного й практичного характеру:

1. СТВ мають свої особливості формування й розвитку, що пов'язано з визначальною роллю праці як головного фактора виробництва. Ринковий механізм господарювання передбачає наявність багатьох суб'єктів регулювання СТВ: працівники і їх колективи, професійні спілки, громадські об'єднання й територіальні громади, роботодавці і їх спілки, державні та місцеві органи влади, міжнародні інституції тощо.

СТВ – це відносини між працівниками, роботодавцями й державою щодо розвитку та регулювання питань, пов'язаних із: забезпеченням зайнятості й соціального захисту населення; удосконаленням організації та мотивації праці; підвищенням продуктивності праці й ефективності виробництва; формуванням, використанням і відтворенням трудового потенціалу; забезпеченням поступального розвитку суспільства завдяки застосуванню різних інструментів і заходів суб'єктів цих відносин, дотримуючись умов сталого розвитку на мікро- (підприємство, організація), мезо- (галузь, регіон, область, район, ОТГ, населений пункт), макро- й мегарівні (світовий або міждержавний рівень) економіки.

2. На основі аналізу історико-теоретичних аспектів соціально-економічного розвитку визначено етапи розвитку СТВ в Україні та відповідні політичні, соціальні й організаційно-економічні характеристики їх функціонування й регулювання відповідними суб'єктами на кожному з них. До таких етапів ми віднесли: 1) капіталістичний етап, 1861-1917 рр. (до Жовтневої революції в Російській імперії); 2) перехідний, 1918-1928 рр. (УНР, НЕП); 3) радянський (1929-1991 рр.); 4) перехідний (1990-і роки); 5) сучасний

етап (кінець 1990-х років – теперішній час формування ліберального ринкового механізму в економіці).

При проведенні цілеспрямованих наукових економічних досліджень розвитку системи СТВ у країні й світі, у окремих галузях економіки й регіонах, населених пунктах, у підприємствах вона виступатиме окремою відкритою системою, оскільки формується певна сукупність її елементів, між якими існує тісний взаємозв'язок, що передбачає досягнення цілей суб'єктами СТВ за допомогою відповідних практичних заходів і важелів їх впливу. *Доповнено перелік сторін (працівник, роботодавець, держава, громада, світове суспільство) і зміст рівнів (розширено мезорівень і включено громадський рівень) системи СТВ.*

3. Формування системи СТВ передбачає об'єднання всіх складових елементів їх розвитку: набір учасників, механізм комунікацій, правила поведінки, фактори впливу, цілі розвитку СТВ тощо. СТВ у аграрному секторі економіки функціонують в контексті соціально-економічного розвитку сільських територій і забезпечують виконання головних завдань національної безпеки країни (продовольча, демографічна, економічна, енергетична й екологічна складові).

Система СТВ у аграрному секторі економіки виступатиме ідеальною (абстрактною), відкритою, складною, організованою, рефлексивною (розвиток системи СТВ урахує минулий досвід і економічні процеси, прогнозовану поведінку елементів системи та вплив факторів ззовні системи), цілеспрямованою (паритетність досягнення цілей усіх сторін СТВ) та саморегулюючою (сторони забезпечують моніторинг і координацію напрямів розвитку СТВ).

Отже, система СТВ у аграрному секторі економіки – це сукупність елементів (предмет, сторони, рівні, цілі, функції тощо), які в єдності забезпечують розвиток і регулювання СТВ, спрямовані на поліпшення якості трудового життя, підвищення економічної ефективності виробництва

продукції в аграрних формуваннях, досягнення соціальної злагоди й екологічної рівноваги на селі.

4. Головним завданням аграрної політики має бути збільшення робочих місць у аграрному й інших секторах економіки на селі, трудових доходів населення, поліпшення якості трудового життя в агроформуваннях тощо. Це можна забезпечити завдяки договірному регулюванню розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки.

Укладання в сільськогосподарському підприємстві колективного договору має забезпечувати інтереси роботодавця, трудового колективу та громади, на території якого воно знаходиться, завдяки формальному залученню представника останньої сторони у відповідний соціальний діалог. Наймані працівники та профспілкові структури підприємств подекуди є пасивними під час переговорів і підготовки проекту колективного договору. Це підтверджується тим, що у більшості підприємств його структура й зміст повторює (дублює) правові норми Галузевої угоди. На стан колективно-договірного регулювання СТВ впливає економічна нестабільність більшості сільськогосподарських підприємств, невизначеність щодо обов'язковості укладання договорів, недосконалість механізму контролю за їх виконанням і ін.

Колективно-договірне регулювання СТВ у аграрному секторі економіки надає можливість працівникам, роботодавцям та органам місцевої влади на селі брати участь у вирішенні питань розвитку сільських територій. На практиці необхідно напрацювати відповідний механізм ведення переговорів між сторонами СТВ на громадському рівні, наповнювати конкретним змістом колективні угоди й договори, забезпечувати їх виконання, моніторинг, звітність і контроль.

5. Зважаючи на виокремлення сторони СТВ у аграрному секторі економіки – сільські й селищні громади (ОТГ), уточнено поняття “соціальне партнерство на селі (у сільських громадах)”, під яким слід розуміти сукупність методів, інструментів і заходів узгодження на паритетних засадах соціально-економічних інтересів працівників, роботодавців, сільської громади й місцевої

влади як суб'єктів СТВ, спрямованих на забезпечення розвитку сільської економіки й соціальної інфраструктури, соціальної відповідальності бізнесу, соціальної справедливості та, зрештою, досягнення соціальної злагоди на селі.

Становлення соціального партнерства між суб'єктами СТВ передбачає досягнення соціальної злагоди. *Під соціальною злагодою на селі – це узгодженість (домовленість) між працівниками, роботодавцями, органами місцевого самоврядування, сільськими громадами про спільні заходи й відповідальність щодо забезпечення розвитку аграрного й інших секторів сільської економіки, галузей соціальної та виробничої інфраструктур, умов життєдіяльності на селі, формування й використання трудового потенціалу, удосконалення системи самоуправління розвитком сільських територій тощо.*

6. Дослідження розвитку СТВ у аграрній сфері спрямовані на узагальнення, пошук, отримання й застосування нових знань про об'єкт і предмет НДР. Зокрема, це питання раціонального використання трудового потенціалу й регулювання СТВ у аграрному секторі економіки, удосконалення мотивації праці й соціального захисту працівників сільськогосподарських підприємств, формування людського й соціального капіталу на селі та інші, що сприятиме ефективному виробництву сільськогосподарської продукції та поліпшенню якості трудового життя в суспільному секторі аграрної економіки.

Розроблено методологію дослідження розвитку СТВ у аграрному секторі економіки, яка полягає у: визначенні й конкретизації етапів проведення наукового економічного дослідження; формуванні наукової гіпотези; повноті та сфери застосування відповідних методів і прийомів для досягнення поставлених мети й завдань; обґрунтуванні концепції розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки; апробації результатів дослідження в науковій сфері та їх упровадження в практичній діяльності суб'єктів СТВ; визначенні напрямів удосконалення статистичного обліку; визначенні головних економічних суб'єктів галузі для вирішення головної наукової проблеми – поліпшення якості трудового життя працівників сільського господарства.

Сформовано поняття “СТВ у сільськогосподарському підприємстві” як відносини між працівниками (профспілкою), роботодавцем, представником громади за опосередкованої участі держави (нормативно-правова база) щодо забезпечення зайнятості й соціального захисту населення, мотивації праці, ефективного виробництва продукції, включаючи питання оренди земельних паїв, які спрямовані на аграрний і сільський розвиток.

7. Зважаючи на соціально-економічні особливості його розвитку аграрного сектора економіки в нашій країні, про ефективну систему СТВ у ній можна говорити за умови максимально можливого й паритетного задоволення інтересів всіх суб’єктів цих відносин (працівники, роботодавці, громада, місцева влада), урахуваючи демографічні, соціальні, економічні, земельні, екологічні, політичні умови.

Суттєве місце в методології комплексного економічного аналізу розвитку СТВ у сільському господарстві належить: 1) визначенню сукупності критеріїв, порядку отримання й розрахунку відповідних їм показників; 2) наповненню інформаційної бази досліджуваних процесів у системі СТВ; 3) моніторингу й публічному обговоренню зацікавленими суб’єктами.

Удосконалено методичні аспекти проведення комплексного економічного аналізу розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки в контексті соціально-економічного розвитку сільських територій, визначивши його соціальний, економічний і громадсько-політичний вектори функціонування та відповідний набір критеріїв (характеристик, індикаторів, детермінант), що дозволить оперативно здійснити оцінку стану аграрних СТВ, забезпечить широке обговорення й прийняття обґрунтованих управлінських рішень їх суб’єктами регулювання.

8. Запропоновано систему з 30 показників, що характеризують відповідні критерії розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки в напрямі їх спрощення (формування найбільш характерних показників) і швидкого (оперативного) отримання інформації (зменшення трудомісткості процесу наповнення бази даних розвитку СТВ). На даний момент потрібно

аргументовано підтвердити проблемний сучасний стан розвитку СТВ у аграрній економіці й зосередити увагу на визначенні напрямів і заходів його поліпшення, забезпечити публічність і ширше використання даних моніторингу суб'єктами СТВ при обґрунтуванні відповідних рішень.

Сформовано методичні економіко-математичні засади проведення оперативного моніторингу системи СТВ у аграрному секторі економіки за допомогою комплексної оцінки показників їх розвитку, інтерпретації їх можливих значень і суджень про ефективність системи СТВ у аграрному секторі економіки. Це забезпечить формування механізму оперативного використання моніторингу відповідними суб'єктами СТВ (стейкхолдерами) на макро-, мезо- й мікрорівні в процесі соціального діалогу й колективно-договірного регулювання розвитку аграрних СТВ.

9. *Наявність роботи, трудових доходів, можливості професійного і/або кар'єрного росту для окремо взятої працездатної людини є дуже важливими чинниками якості трудового життя, що, у свою чергу, є складовою якості життя людини. Якість трудового життя в сільському господарстві є важливим критерієм економічного аналізу системи СТВ у галузі, який можна охарактеризувати даними про зміст, організацію й мотивацію праці, професіоналізм, профспілкову діяльність тощо. Вона відображає міру задоволеності важливих особистих потреб людини через її трудову діяльність.*

Методика оцінки якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах повинна відповідати таким вимогам: 1) відбір показників, які найбільше характеризуватимуть організацію та оплату праці, використання персоналу, соціальний пакет тощо; 2) доступність інформації про показники, простота й логічність їх розрахунків та інтерпретації; 3) публічність даних і їх використання в процесі соціального діалогу, аргументації прийняття рішень суб'єктами аграрних СТВ на мікрорівні.

У результаті розроблено методичні засади оцінки якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах, що базуються на визначенні сукупності показників-факторів впливу на неї за допомогою анкетування

працівників, інтерпретації отриманих значень, сценаріїв розвитку СТВ і поведінки їх сторін. Використовуючи всі можливості й ресурси, роботодавці й держава, як сторони СТВ, мають забезпечувати поліпшення якості трудового життя. Таким чином буде забезпечено підвищення продуктивності праці та корпоративну соціальну відповідальність, подолання відчуженості працівників від виробничих процесів.

10. *На основі аналізування колективно-договірного регулювання СТВ у сільському господарстві на всіх рівнях управління визначено концептуальні напрями, джерела їх фінансування та перелік виконавців регулювання СТВ. За період 2010-2017 рр. не виконано погоджені заходи Генеральних угод суб'єктами СТВ національного рівня щодо збільшення рівня зайнятості населення, зменшення плинності кадрів; підвищення кваліфікації працівників; збільшення частки оплати праці у ВВП та в структурі доходів населення тощо. На державному рівні варто врахувати невідповідність аграрного й сільського розвитку. Необхідно сприяти розширенню сфери зайнятості сільського населення, забезпечити спільну участь суб'єктів агробізнесу та органів влади в розвитку сільських територій.*

У динаміці за останні два десятиріччя позитивним явищем укладання Галузевих угод у сільському господарстві є деталізація й конкретизація правових норм і практичних заходів поліпшення стану СТВ. Проте невиконаними залишилися такі погоджені заходи в 2010-2017 рр.: збільшення зайнятості населення, робочих місць у галузі; збільшення частки оплати праці до 30 % у структурі собівартості продукції; підвищення рівня заробітної плати до середньої в країні; активізація фермерського руху тощо. Тому необхідно забезпечити: раціональне землекористування, збільшення робочої сили в розрахунку на одиницю земельної площі; розвиток ФГ і сільськогосподарської кооперації; будівництво (реконструкцію) тваринницьких комплексів тощо. Варто сформулювати більше державне замовлення на підвищення кваліфікації спеціалістів у аграрних ЗВО.

Питома вага сільськогосподарських працівників, які беруть участь в укладанні колективних договорів, у останні роки зменшилась до 70–73 %. Рівень мінімальної зарплати працівників, затверджений колективними договорами, лише в 1–3 % підприємств більший за рівень Галузевої угоди. *Це свідчить про слабку участь і роль профспілкових організацій на мікрорівні при обґрунтуванні практичних заходів розвитку СТВ, джерел їх фінансування та конкретних виконавців. Потрібно зменшити сезонність використання робочої сили й плинність кадрів, поєднувати рослинницькі, тваринницькі, переробні й інші агропромислові виробничі підрозділи; впроваджувати організаційні й техніко-технологічні інновації, удосконалити мотивацію персоналу до збільшення продуктивності праці.*

11. Негативною тенденцією є зменшення реальної пропозиції робочої сили на ринку праці на селі. За 2014-2017 рр. чисельність економічно активного сільського населення зменшилася на 4,2 % і становить 5602,2 тис. осіб, рівень економічної активності – до 60,4 %. Простежується тенденція збільшення безробітних селян за методологією МОП, яка в 2017 р. становила 555,1 тис. осіб (9,9 %). Особливо гостро стоїть проблема безробіття серед населення середнього віку. *Потрібно першочергово звернути увагу на створення умов і підтримку розвитку трудомістких видів виробництва сільськогосподарської й/або іншої продукції в підприємствах на селі в тих областях, де найбільше безробітного сільського населення.*

Головним “роботодавцем” на селі залишається сільське господарство, де зосереджено разом із лісовим і рибним господарствами в 2017 р. 41,2 % зайнятого сільського населення, або 2,1 млн осіб. Разом із міським населенням тут зайнято 2,5 млн осіб, у тому числі *формальна зайнятість у формальному секторі аграрної економіки становить 936,2 тис. осіб.* Спостерігається збільшення безробітного сільського населення, яке раніше працювало в галузі, через сезонність виробництва. *Тому всередині аграрних підприємств потрібно розвивати агропромислову інтеграцію.*

Відсутність вищої освіти значно впливає на збільшення безробіття сільського населення. Із сільської місцевості в 2015-2017 рр. виїжджали на заробітки за кордон 639,8 тис. осіб. Основною причиною міжнародної трудової міграції селян є низька оплата праці (70,4 %) і найменше серед них, хто має вищу освіту (лише 22 %). *Це підтверджує аргументи на користь розвитку вищої аграрної освіти й науки та необхідність формування людського капіталу на селі. Актуальними напрямками поліпшення кон'юнктури ринку праці в аграрному секторі економіки є удосконалення оплати праці та соціального й пенсійного страхування працівників тощо.*

12. Показник мінімальної кількості годин зайнятості в статистичній методології (більше 1 год.) є недостатнім для об'єктивної та достовірної оцінки трудової активності населення. *Варто збільшити цей критерій (можливий варіант – 20 год. на тиждень, який встановлюється для найманих працівників у період фінансової кризи роботодавця), ввести мінімальний показник-критерій доходу на рівні мінімальної заробітної плати в країні тощо.*

Для аналізу трудової активності зручнішим є показник кількості найманих працівників, роботодавців, підприємців, тобто платників ЄСВ, які мають відповідний соціальний пакет. Саме його потрібно брати до уваги при оцінці стану розвитку СТВ у сільському господарстві, на громадському, обласному чи державному рівнях. Важливим є оприлюднення статистичної інформації про стан трудової активності окремо в сільському господарстві.

Чисельність найманих працівників у суспільному секторі сільського господарства стабілізувалась і в 2017 р. становила 491,4 тис. осіб, з них штатними працівниками є 405 тис. осіб (5,3 % загальної кількості). Простежується тенденція до збільшення працівників у ФГ. Кількість працівників галузі, що є платниками ЄСВ, становить близько 600 тис. осіб. *Для з'ясування чисельності сільського населення (1252,9 тис. осіб), яке не забезпечене роботою і/або власною справою та відповідним соціальним і пенсійним страхуванням, визначено такі категорії населення: безробітне*

сільське населення; незастраховані самозайняті селяни (без “відкритої” трудової книжки, соціального захисту); безкоштовно працюючі члени сім’ї.

Доповнено понятійний апарат: раціональна зайнятість населення в сільському господарстві – трудова діяльність громадян (переважно сільського населення) з метою одержання доходів, яка необхідна для виробництва оптимальної структури й обсягу валової сільськогосподарської продукції, забезпечення заселеності сільських територій і соціально-економічного розвитку населених пунктів країни.

13. Протягом 2010-2017 рр. простежується тенденція до зменшення працівників сільськогосподарських підприємств на кінець кожного року: з 526,4 тис. осіб у 2010 р. до 363,6 тис. осіб у 2017 р. Роботодавці застосовують відправлення працівників у відпустки за власний рахунок і переведення на скорочений робочий день (тиждень). Спостерігається велика плінність кадрів, помітно збільшується з 2013 р. абсолютний і відносний показники кількості працівників підприємств, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці. Зменшується кількість працівників (80 % їх чисельності), які скористалися відпусткою, що зумовлює втомлюваність працівників. У 2014-2017 рр. відмічено тенденцію до збільшення загиблих до 19 осіб (в Україні – 9,9-11,2 осіб) від травматизму в галузі в розрахунку на 100 тис. працюючих.

Тому в підприємствах потрібно ретельніше підходити до організації та охорони праці, зокрема в напрямі диверсифікації виробництва продукції шляхом поєднання рослинницьких і тваринницьких, переробних підрозділів, планування раціонального використання фонду робочого часу працівників, забезпечити відповідний рівень доплат до заробітної плати за роботу в складних (шкідливих) умовах праці тощо.

Позитивною є тенденція співвідношення заробітної плати в сільському господарстві до прожиткового мінімуму, до середньої зарплати в країні (з 73,9 % у 2010 р. до 81,1 % у 2017 р.), до мінімальної заробітної плати, крім 2017 р. У структурі фонду оплати праці підприємств за досліджуваний період простежується позитивна тенденція до збільшення питомої ваги додаткової

оплати праці: з 15 % до 18 %. Проте заробітна плата не повною мірою виконує свої функції: відтворювальну, стимулюючу й соціальну. Оскільки порушено принцип диференціації заробітної плати для більшості робітників, зокрема працівників-відрядників. Адже розрахунок тарифних ставок і посадових окладів по оплаті праці базується на показнику прожиткового мінімуму (з початку 2017 р.). А для зменшення обсягу бухгалтерської роботи в підприємствах щодо нарахування сум індексації заробітної плати слід періодично підвищувати розмір основної зарплати.

14. Сформовано набір показників моніторингу системи СТВ у аграрному секторі економіки за 2015 р., 2016 р. і 2017 р., який надав можливість провести оперативний економічний аналіз розвитку системи СТВ у галузі та виявити позитивні й негативні тенденції показників. *Стейкхолдери мають відповідним чином реагувати та обґрунтовувати відповідні заходи, їх виконавців і фінансове забезпечення по тих показниках, де простежуються негативні тенденції. Зважаючи на різну динаміку 3 блоків показників, варто зосередитися усім суб'єктам СТВ у аграрному секторі економіки на паритетності позитивних досягнень.*

Система СТВ у аграрному секторі економіки у 2015-2017 рр. була неефективна, оскільки в 2015 р. два блоки показників, у 2016 р. один блок показників і у 2017 р. два блоки показників не досягли мінімальних значень ефективності. *З метою оперативного проведення комплексної оцінки й аналізу даних моніторингу системи СТВ у аграрному секторі економіки розроблено автоматизовану програму оцінки й аналізу. У неї можна вносити зміни залежно від соціально-економічної ситуації в галузі, країні.*

Для поліпшення стану системи аграрних СТВ необхідно поступово збільшувати державне замовлення на підготовку спеціалістів з вищою аграрною освітою. Профспілкам необхідно поставити питання додаткового фінансування медичного страхування, соціальних корпоративних програм тощо. Потрібно удосконалити організацію та оплату праці, зокрема збільшити частку додаткової заробітної плати, забезпечити діалог між

сторонами СТВ у аграрному секторі економіки й максимальне охоплення працівників колективно-договірним регулюванням.

15. У товарному виробництві основних видів рослинницької продукції в використовується 21,7-23,3 млн га угідь, у тому числі 53,4-55,2 % – у середньо-й великотоварних сільськогосподарських підприємствах (без ФГ), 14,2-15,9 % – ФГ і 30,5-31,7 % – сільських домогосподарствах. Спостерігається позитивна тенденція збільшення показників ефективності використання земельних ресурсів у сільськогосподарських підприємствах. Проте це не сприяє поліпшенню якості трудового життя в галузі, зменшенню безробіття й соціальної напруги на селі тощо.

При нинішніх умовах розвитку аграрного сектора економіки в Київській, Чернігівській і інших областях зони Полісся та Лісостепу України оптимальним розміром землекористування для більшості підприємств можна вважати площу сільськогосподарських угідь 1100-2500 га (середній розмір – 1800 га), де чисельність персоналу налічується близько 80 осіб із прийнятним рівнем оплати праці. Вищезазначені підприємства спеціалізуються переважно на виробництві рослинницької продукції (54-80 %) та мають і тваринницькі підрозділи, що дає їм змогу забезпечити персонал роботою протягом всього року й диверсифікувати сільськогосподарське виробництво.

Потрібно скорегувати державну підтримку сільськогосподарських товаровиробників у напрямі її збільшення на розвиток тваринницьких галузей, підтримку середнього й малого агробізнесу. По державній підтримці потрібно включити вимогу 20 % (поступово збільшуючи до 30-40 %) має становити виробництво тваринницької продукції; забезпечити підтримку тих підприємств, у яких землезабезпеченість по господарству становить до 40 га сільськогосподарських угідь (поступово зменшуючи межю до 30-25 га).

16. Ведення трудомістких галузей сільськогосподарського виробництва забезпечує раціональне використання трудових ресурсів на селі. ДСП можуть стати показовим прикладом у вирішенні соціально-трудовах проблем розвитку сільських територій, уникнення невдоволень і намірів щодо розпаювання

земель. У підприємствах потрібно забезпечити злагоджену роботу економічної та інших служб для формування й планування використання робочої сили в часі й просторі. *Результати групування ДСП за показником рівня заробітної плати свідчать про прямо пропорційну залежність збільшення заробітної плати й показників ефективності господарської діяльності.*

Потрібно змінити механізм формування фонду оплати праці в підприємствах у напрямі посилення мотивуючої ролі додаткової заробітної плати для керівництва і працівників профільних служб. Для них слід застосовувати погодинно-преміальну систему оплати праці та за результативні показники здійснювати заохочувальні виплати. Потрібно підходити комплексно до удосконалення мотивації праці: зарплата – соціальний пакет – комфортні умови праці – оптимальні режими праці й відпочинку – підвищення кваліфікації – підтримка соціальної сфери села – розвиток корпоративної культури у фінансових відносинах – налаштування на кращий кінцевий результат господарської діяльності тощо.

За даними групування підприємств у Київській і Чернігівській областях, *підтверджується висновок щодо впливу продуктивності праці на розмір заробітної плати. Для збільшення найманих працівників і оплати їх праці, а також рівня продуктивності праці й рентабельності продукції потрібно проводити інтенсифікацію та диверсифікацію її виробництва (поєднання рослинництва й тваринництва в підприємствах).*

17. Останнім часом спостерігається порушення збалансованого харчового раціону пересічного українця. У його структурі сформувався дефіцит по продовольчих позиціях (за рік, кг/особа): 28 кг м'ясопродуктів (35 % від норми); 169 кг молокопродуктів (45 %); 39 кг плодів (43 %), 10 кг рибопродуктів (50 %) тощо. *Виходячи з внутрішньої потреби збільшення виробництва цієї продукції, її трудомісткості та імпортозаміщення, у суспільний сектор аграрної економіки можна залучити додатково 1132,7 тис. осіб працівників. Зокрема в скотарстві (виробництво м'яса й молока) – більше 1 млн осіб; плодівництві – 66 тис. осіб і свинарстві – 34 тис. осіб. Якщо*

враховувати зростаючий попит на продовольчу продукцію на світовому ринку, то потреба в робочій силі збільшуватиметься.

Створюючи умови розвитку виробництва трудоміткої сільськогосподарської продукції, можна отримати синергетичний ефект: збільшиться кількість працівників харчової промисловості та інших видів економічної діяльності на 2000,3 тис. осіб. Для наповнення внутрішнього ринку агропродовольчої продукції та забезпечення збалансованого харчування народу України, забезпечення раціональної зайнятості сільського населення й збільшення доходів населення потрібно спрямувати зусилля сторін аграрних СТВ на розвиток (у порядку важливості): скотарства, плідівництва, свинарства, птахівництва й рибництва.

18. У персоналу системи управління розвитком сільських територій порушена система трудової активності до вирішення проблемних питань розвитку села. Для цього необхідно удосконалити мотивацію їх праці на основі змагальності за рейтинговою оцінкою результатів їх діяльності. Пропонується оцінювати ресурсний потенціал сільських територій АТО й виділити три групи показників: соціального й економічного, розвитку та екологічного стану сільських територій, за якими можна оцінити роботу органів місцевої влади.

Розраховані показники за кожним блоком показників окремо та в цілому й будуть характеризувати рівень життя сільського населення як результат соціально-трудової активності відповідних працівників управління, які відповідальні за забезпечення певної сфери життєвого середовища (освіта, медицина, правопорядок, економіка, торгівля, транспорт, екологія тощо). Результати оцінки варто використовувати: у системі оплати праці (додаткова заробітна плата, преміювання, інші виплати), при висуненні кандидатур до нагород (звання, ордени, грамоти, подяки тощо), наданні преференцій (службове житло, транспорт тощо) і т.д.

Розроблений методичний підхід до рейтингової оцінки рівня життя сільського населення як головного критерію ефективності системи управління соціально-економічним розвитком сільських територій має: надати

об'єктивну інформацію для прийняття управлінських рішень; підвищити відповідальність посадових осіб перед сільськими громадами; сприяти результативності трудової діяльності в місцевих органах влади; збільшити ефективність бюджетних витрат на сільський і аграрний розвиток тощо.

19. *За 2010-2017 рр. збільшилася питома вага сільськогосподарських підприємств, які одержали прибуток, з 70 % до 87 %, високий показник рівня рентабельності спостерігався в рослинництві. У тваринництві він мав позитивне значення лише в 2017 р. За результатами групування й кореляційно-регресійного аналізу встановлено, що кращі показники соціальної та економічної ефективності розвитку скотарства спостерігаються в підприємствах, у яких чисельність поголів'я становить у межах 300-500 гол. ВРХ, 200-400 гол. корів та вони господарюють на площі 2000-4000 га сільськогосподарських угідь, поєднують рослинництво й тваринництво, що зменшує плінність кадрів і забезпечує диверсифікацію агробізнесу.*

Для підвищення продуктивності худоби й рівня рентабельності реалізації продукції скотарства потрібно забезпечити оптимальний розмір виробничих витрат на 1 гол. худоби й на 1 кг відповідної продукції, сформувати власну кормову базу та забезпечити стимулюючу функцію заробітної плати працівників. Для створення робочих місць у скотарстві слід оптимізувати поголів'я худоби та інтенсифікувати виробництво продукції скотарства. Завдяки внутрішньому контролю витрат виробництва та їх мінімізації на 1 кг приросту живої ваги свиней, збалансованому раціону годівлі, організаційно-технологічним і соціально-економічним заходам можна досягнути більшої продуктивності свиней і рентабельності продукції. Для створення робочих місць у свинарстві поголів'я в одному підприємстві слід довести до 800 гол. і більше та інтенсифікувати виробництво продукції свинарства.

Внутрішніми резервами підвищення ефективності виробництва продукції садівництва в підприємствах є: оптимізація площ багаторічних насаджень (4 % і більше в структурі сільськогосподарських угідь); структури виробництва продукції (довести до 10 % і більше); економічний контроль за

витратами, а також диверсифікація каналів збуту для забезпечення більшого показника рентабельності виробництва продукції плідівництва.

20. *Сформовано модель організаційно-економічного механізму поетапного забезпечення раціональної зайнятості в сільськогосподарських підприємствах і інших галузях економіки в регіональному розрізі, збільшення внутрішнього виробництва агропродовольчої продукції, трудових доходів і купівельної спроможності населення, забезпечення його збалансованого харчування завдяки формуванню умов раціонального землекористування та ефективного розвитку скотарства, свинарства й плідівництва в суспільному секторі аграрної економіки. Це забезпечить мультиплікативний і синергетичний ефекти в СТС та розвитку сільських територій.*

Забезпечення тривалих і міцних зв'язків між суб'єктами СТВ на селі формуватиме відповідний соціальний капітал у аграрній сфері. У рамках виконання концепцій і програм аграрного й сільського розвитку, політики зайнятості населення потрібно сформуванню сприятливі умови розвитку системи СТВ у аграрному секторі економіки. І таким чином забезпечити робочими місцями до 3133 тис. осіб, у тому числі 1132,7 тис. осіб – у сільському господарстві та 2000,3 тис. осіб – інших галузях економіки. Потрібно мобілізувати державну підтримку й приватний капітал для забезпечення розвитку агробізнесу, зокрема у ДСП, ФГ, СВК тощо.

Головними завданнями проекту Програми розвитку аграрного сектора економіки мають бути: виробництво оптимального обсягу й структури агропродукції та її імпортозаміщення; забезпечення формальної раціональної зайнятості населення, збільшення заробітної плати й удосконалення соціального захисту трудящих у галузі; раціональне землекористування; формування інвестиційного клімату для розширеного відтворення трудомістких підгалузей аграрної економіки; забезпечення якості вищої аграрної освіти та розвиток ДСП.

21. На кінець 2017 р. в Україні із загальної суми інвестицій у сільське господарство вкладено 63,4 млрд грн, або 14,1 %. Протягом останніх років ця

питома вага мала тенденцію до збільшення. Проте, поголів'я ВРХ і свиней, площа багаторічних насаджень у підприємствах мають тенденцію до зменшення. Виробничо-ресурсний і трудовий потенціали сільських територій використовуються не повною мірою. Сільське господарство залишилося поза процесом інвестування економіки ззовні й не має підстав на його активізацію.

Концептуальними напрямками підвищення соціальної спрямованості інвестування в аграрному секторі економіки мають бути: 1) розширене відтворення основних засобів; 2) поліпшення родючості земель і формування механізму раціонального землекористування; 3) установлення нормативів найму робочої сили в підприємствах при отриманні державної підтримки; 4) пріоритет розвитку капітального інвестування в підприємствах середнього й малого агробізнесу, зокрема в ДСП, ФГ, СВК тощо.

Для забезпечення додаткової раціональної зайнятості в сільськогосподарських підприємствах 1132,7 тис. осіб потрібно 2580,1 млрд грн інвестиційних ресурсів, із яких держави орієнтовно 25 % – 645 млрд грн протягом 6,5 року. Розроблено 4 сценарії розвитку інвестування та зайнятості населення сільського й міського населення України. Зокрема згідно з реалістичним сценарієм для подолання безробіття на селі до 2025 р. можна забезпечити 555,1 тис. осіб робочими місцями в сільськогосподарських підприємствах і 385,5 тис. осіб – підприємствах харчової й переробної промисловостей.

22. На кінець 2017 р. в Україні налічувалось більше 34 тис. ФГ. Протягом 2014-2017 рр. простежується тенденція до збільшення кількості працівників у ФГ з 94,8 тис. до 98 тис. осіб, або на 3,4 %. ФГ виробляли 8,2 % валової продукції сільського господарства та 14,7 % – його суспільного сектора. *Нині оптимальною площею сільськогосподарських угідь для розвитку ФГ зі спеціалізацією переважно по тваринництву є 50-100 га у західних і поліських регіонах країни, а зі спеціалізацією переважно по рослинництву – близько 200 га у лісостепових і степових областях.*

З метою створення нових ФГ і/або збільшення найму робочої сили у ФГ слід забезпечити збільшення масштабу й рівня товарності ФГ, механізацію та інтенсифікацію робіт, збільшення продуктивності праці, формування умов розвитку тваринництва. Потрібно стимулювати трансформацію найбільш ефективних ОСГ у ФГ.

В Україні в 2014-2017 рр. зменшилася кількість СВК до 996 од. Більш рентабельним у СВК є вирощування ріпаку, соняшнику, зернових культур, а також виробництво молока порівняно з іншими підприємствами, проте збитковим є овочівництво, плодівництво, м'ясне скотарство, свинарство й птахівництво. *Ураховуючи концентрацію виробництва трудомісткої агропродукції в дрібних товаровиробників, варто посилити роль СОК і СВК, вирішити питання звичайного й асоційованого членства в останніх. У приміських зонах необхідно організаційно й фінансово підтримувати СОК і СВК плодовоовочево-молочної спеціалізації.*

23. Проаналізувавши позитивні й негативні сторони реалізації Болонського процесу у ЗВО України визначено напрями підтримки високої якості вищої аграрної освіти та формування освітньої характеристики трудового потенціалу в аграрній сфері. *Завдяки уніфікації навчальних програм і обміну студентами між вузами світу; удосконаленню атестаційних процедур і організації заочної форми навчання; забезпеченню постійної мотивації праці викладачів аграрних ЗВО формуватиметься вищий освітньо-професійний рівень майбутніх спеціалістів аграрного профілю.*

Поєднання НДР та педагогічної діяльності викладачів аграрних вузів позитивно впливає на навчальний процес, підготовку компетентних майбутніх фахівців, які будуть поліпшувати соціальну, економічну й екологічну складову розвитку сільських територій. Результати наукових досліджень дозволили сформувати навчально-методичне й кадрове забезпечення підготовки фахівців для аграрної сфери й підвищення кваліфікації персоналу системи управління соціально-економічним розвитком сільських територій, що реалізовано на практиці в 2008-2014 рр. на двотижневих курсах у НУБіП України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Історія економічних учень: підручник / Корнійчук Л.Я., Татаренко Н.О., Поручник А.М. і ін.; за ред. Л.Я. Корнійчук, Н.О. Татаренко. К.: КНЕУ, 1999. 564 с.
2. Лечиґа Р.Й. Соціально-трудові відносини та механізм їх регулювання (регіональні аспекти дослідження): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01. Львів, 1998. 17 с.
3. Довбня В.В. Соціально-трудові відносини у конкурентному середовищі: зміст, протиріччя, тенденції розвитку: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.01.01. Харків, 2000. 18 с.
4. Заґреба І.Л. Формування нових соціально-трудових відносин у сільському господарстві України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.07.02. Дніпропетровськ, 2000. 21 с.
5. Жадан О.В. Соціально-трудові відносини в умовах глобалізації: теорія та практика державного регулювання: моноґрафія. Х.: С.А.М., 2012. 360 с.
6. Ерфан Є.А. Регулювання соціально-трудових відносин на селі в умовах економічної трансформації (на матеріалах Закарпатської області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.02.03. Ужгород, 2002. 20 с.
7. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: моноґрафія. К.: КНЕУ, 2003. 230 с.
8. Беззубко Л.В., Вольская Е.М. Методологические основы государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений: моноґрафия. Донецк: Цифровая типография, 2009. 200 с.
9. Мірошниченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методолоґія, методика аналізу, напрямки вдосконалення: моноґрафія / відп. ред. В.В. Онікієнко. К.: РВПСУ, 2003. 187 с.

10. Приступа М.І. Регулювання соціально-трудо­вих відносин на регіональному ринку праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07. Харків, 2004. 21 с.
11. Петров Ю.Д. Регулювання соціально-трудо­вих відносин в умовах перехідної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07. К., 2004. 20 с.
12. Моторна І.І. Соціально-трудо­ві відносини: формування та розвиток: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07. К., 2009. 20 с.
13. Бевз З.В. Гармонізація соціально-трудо­вих відносин в умовах модернізації національної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07. Львів, 2011. 21 с.
14. Соціально-трудо­ві відносини: проблеми гармонізації: монографія / Семикіна М.В., Смутчак З.В., Пасека С.Р., Петров Ю.Д.; за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КОД, 2012. 300 с.
15. Механізм державного регулювання соціально-трудо­вих відносин: монографія / Гончаров В.М., Рябоконт М.В., Пожидаєв А.Є. і ін. Луганськ: Ноулідж, 2012. 154 с.
16. Шемяков О.Д. Розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудо­вих відносин: теорія і практика: монографія. Донецьк: “ВІК”, 2012. 290 с.
17. Фоміна О.О. Соціально-трудо­ві відносини: регулювання в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.01. Донецьк, 2012. 21 с.
18. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.: Ірпінь; ВТФ “Перун”, 2009. 1736 с.
19. Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудо­вих відносин в Україні: спроба соціального конструювання / відп. ред. д-р екон. наук., проф. Ю.І. Саєнко, канд. філос. наук Ю.О. Привалов. К.: ВД “Стилос”, 2003. 361 с.

20. Персонал. Словарь понятий и определений / Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. М.: Экзамен, 1999. 512 с.
21. Павлов В.І. Колосок А.М. Соціальне партнерство на ринку праці України: монографія. Рівне: НУВГП, 2009. 223 с.
22. Labor relations. U. S. Department of labor. URL: <http://www.dol.gov/general/topic/labor-relations> (дата звернення: 26.12.2018).
23. What Does a Labor Relations Specialist Do? URL: <http://www.humanresourcesmba.net/faq/what-does-a-labor-relations-specialist-do> (дата звернення: 26.12.2018).
24. Labor relations. URL: http://en.wikipedia.org/wiki/Labor_relations (дата звернення: 26.12.2018).
25. Gabler Wirtschaftslexikon. URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeitsbeziehungen-54086> (дата звернення: 26.12.2018).
26. Arbeitsbeziehungen in Unternehmen. Das Institut für Ökonomische Bildung. URL: <http://www.ioeb.de/bausteine/arbeitsbeziehungen-unternehmen-1302> (дата звернення: 26.12.2018).
27. Большая Советская Энциклопедия: в 30 т. / гл. ред. А.М. Прохоров. М.: “Советская Энциклопедия”, 1975. Т. 21: Проба-Рененсы. 1975. 640 с.
28. Производственные отношения социализма: система, критерии зрелости и пути совершенствования / Абалкин Л.И., Булатов А.Е., Дунаева В.С. и др.; редкол.: Л.И. Абалкин, В.В. Цакунов. М.: Мысль, 1986. 342 с.
29. Экономическая энциклопедия / Е.И. Александрова и др.; ред. Л.И. Абалкин и др.; Институт экономики РАН. М.: Экономика, 1999. 1055 с.
30. Енциклопедичний словник: соціально-трудова сфера: 100 термінів і понять / під заг. ред. С.В. Мельника. Луганськ, 2005. 168 с.
31. 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.

32. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
33. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. Вид. 5-те, оновлене. К.: Знання, 2011. 390 с.
34. Кустова Л.Л., Нападівська Л.А., Шостак І.В. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. К.: КНТЕУ, 2012. 328 с.
35. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч.-метод. посіб. / Брич В.Я., Дяків О.П., Надвиничний С.А. і ін.; за заг. ред. проф. Є.П. Качана. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.
36. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2004. 188 с.
37. Экономика труда: учебник / Варна Т.П. и др.; под ред. П.Э. Шлендера и Ю.П. Кокина. М.: Юристъ, 2003. 592 с.
38. 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.
39. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. К.: Знання, 2010. 310 с.
40. Акіліна О.В., Ільч Л.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. Вид. 2-ге, доп. і перероб. К.: Алерта, 2012. 820 с.
41. Шкільов О.В., Барабан С.С., Ярославський В.А., Гаврилюк І.П., Балан О.Д., Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Ібатуллін М.І., Гапоненко Н.В., Мельянкova Л.В. Економіка праці й соціально-трудова відносина: підручник; за ред. О.В. Шкільова. К.: Четверта хвиля, 2008. 472 с.
42. Ланченко Є.О., Тимошенко М.М. Економіка праці і соціально-трудова відносина: навч. посіб. Житомир: Полісся, 2010. 280 с.
43. Калина А.В. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: ДП "Вид. дім "Персонал", 2014. 498 с.

44. Економічна енциклопедія: у 3 т. Т. 1 / відп. ред. С.В. Мочерний та ін. К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. 864 с.
45. Економічна енциклопедія: у 3 т. Т. 2 / відп. ред. С.В. Мочерний та ін. К.: Видавничий центр “Академія”, 2001. 848 с.
46. Економічна енциклопедія: у 3 т. Т. 3 / відп. ред. С.В. Мочерний та ін. К.: Видавничий центр “Академія”, 2002. 952 с.
47. Економічний словник-довідник / за ред. С.В. Мочерного. К.: Феміна, 1995. 368 с.
48. Даль В.И. Толковый словарь русского языка. Современная версия. М.: Изд-во Эксмо, 2007. 736 с.
49. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Изд-во “Наука”, 1982. 472 с.
50. Подолинський С.А. Людська праця і її роль у розподілі енергії. К.: Українська наукова асоціація, 1997. 104 с.
51. Ланченко Є.О. Теоретичні аспекти розвитку соціально-трудових відносин у ринкових умовах. *Економічний вісник університету*, 2015. Вип. 26/1. С. 119-125.
52. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин та соціального захисту населення: монографія / за ред. к.е.н. С.В. Мельника. Луганськ: ТОВ “Віртуальна реальність”, 2005. 180 с.
53. Керженцев П.М. Принципы организации. (Избранные произведения). М.: Экономика, 1968. 464 с.
54. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Изд. 2-е. М.: Экономика, 1972. 478 с.
55. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / пер. с англ. А.И. Зак. М.: Журнал “Контроллинг”, 1991. 104 с.
56. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / пер. с англ. А.Е. Бакушева. Мн.: ООО “Попурри”, 2004. 352 с.
57. Файоль И.А. Общее и промышленное управление / пер. Б.В. Бабина-Кореня. М.: ЦИТ, 1923. 124 с.

58. Птуха М.В. Вибрані твори. К.: Наукова думка, 1971. 412 с.
59. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. Офіційна Інтернет-сторінка. URL: <http://idss.org.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
60. Державна установа “НДІ соціально-трудових відносин”. Офіційна Інтернет-сторінка. URL: <http://lir.lg.ua> (дата звернення: 01.06.2014).
61. НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України і НАН України. Офіційна Інтернет-сторінка. URL: <http://ipzn.org.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
62. Навчальні та наукові установи Мінсоцполітики України. Офіційна Інтернет-сторінка. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/navchalni-zakladi.html> (дата звернення: 26.12.2018).
63. Український НДІ “Укragропромпродуктивність”. Офіційна Інтернет-сторінка. URL: <http://uapp.kiev.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
64. Петроє О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: монографія. К.: Центр учбової літератури, 2008. 152 с.
65. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери: монографія. К.: Соцінформ, 2009. 786 с.
66. Кінько О.М. Соціально-трудові відносини в умовах системної трансформації суспільства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.01. Донецьк, 2012. 21 с.
67. Гостенина В.И. Социальное партнерство в различных моделях общества. М.: Айыына, 2001. 99 с.
68. Сучасні проблеми соціально-трудових відносин в Україні (соціологічний аналіз): монографія / Жуков В.І., Мімандусова Г.І., Привалов Ю.О. К.: Інститут соціології НАНУ, 1998. 158 с.
69. Жуков В.І., Скуратівський В.А. Соціальне партнерство в Україні: навч. посіб. К.: Вид-во УАДУ, 2001. 200 с.

70. Конкуренентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудо­вих відносин: монографія / Богиня Д.П., Куліков Г.Т., Лісогор Л.С. і ін. К.: ІЕ НАНУ, 2003. 214 с.
71. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики: монографія. К.: Штурм, 2003. 382 с.
72. Злупко С.М., Радецький Й.І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: навч. посіб. Львів: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. 192 с.
73. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк: ДВНЗ “ДНТУ”, 2010. 378 с.
74. Большая Советская Энциклопедия (в 30 томах) / гл. ред. А.М. Прохоров. М.: “Советская Энциклопедия”, 1976. Т. 23: Сафлор-Соан. 1976. 640 с.
75. Сорока К.О. Основи теорії систем і системного аналізу: навч. посібник. Х.: ХНАМГ, 2004. 291 с.
76. Федулов Ю.Г. і Юсов А.Б. Теория систем: монография. М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. 366 с.
77. Геселева Н.В., Заріцька Н.М. Емерджентні властивості системи. *Бізнес Інформ*. 2013. № 7. С. 93-97.
78. Система. Словопедія: економічна енциклопедія. URL: <http://slovo­pedia.org.ua/38/53409/384264.html> (дата звернення: 26.12.2018).
79. Система. Вільна енциклопедія “Вікіпедія”. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Система> (дата звернення: 26.12.2018).
80. Ланченко Є.О. Формування системи соціально-трудо­вих відносин в ринковій економіці. *Економічний вісник університету*, 2016. Вип. 29/2. С. 407-414.
81. Большая Советская Энциклопедия (в 30 томах) / гл. ред. А.М. Прохоров. М.: “Советская Энциклопедия”, 1978. Т. 30: Эклибрис-Яя. 1978. 632 с.

82. 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.
83. Аграрні соціально-трудоу відносини: підруч. / Шкільов О.В., Здоровцов О.І., Лобас М.Г., Барабан С.С. К.: Агроінком, 1997. 304 с.
84. Аграрні соціально-трудоу відносини: навч. посіб. / Доманчук Д.П. і ін. Вид. 5-е, доп. і перероб. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. 284 с.
85. Курило В.І. Про зміст та співвідношення деяких аграрних дефініцій. *Економіка АПК*. 2014. № 2. С. 87-92.
86. Офіційна Інтернет-сторінка Федерації роботодавців АПК та продовольства України. URL: <http://fr-agro.org.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
87. Офіційна Інтернет-сторінка Профспілки працівників АПК України. URL: <http://profark.org.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
88. Цимбалюк І., Риковська Л. Теоретичний аналіз сутності та складників дефініції “аграрна сфера”. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2017. № 4. С. 13-19.
89. Архипенко І.М. “Аграрний сектор економіки” та “Державна аграрна політика” як наукові поняття у структурі світогляду суб'єктів державного управління. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2012-4/doc/3/03.pdf> (дата звернення: 26.12.2018).
90. Тимошенко М.М. Стратегія сталого розвитку сільських територій України та економічний механізм її реалізації: монографія. Житомир: Видавець О.О. Євенок. 2018. 332 с.
91. 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.
92. Попова О.Л. Агросфера: соціоекономічний зміст і засади сталого розвитку. *Економіка України*. 2012. № 5. С. 73-84.

93. Попова О.Л. Основи гармонізації аграрного і сільського розвитку. *Економіка України*. 2014. № 10. С. 32-43.
94. Попова О.Л. Сталий розвиток агросфери України: політика і механізми: монографія. К.: ІЕП НАНУ, 2009. 352 с.
95. Терещенко В.К., Бородіна О.М., Васільєв В.П., Вдович В.Г., Вегера С.М., Витвицька О.Д., Галушко В.П., Гребеннікова А.А., Дорош Й.М., Дорош О.С., Камінська Т.Г., Коробова Н.М., Курило В.І., Ланченко Є.О., Лисенко В.П., Лоїк Г.К., Мілованов Є.В., Морозюк Н.В., Остапчук А.Д., Прокопа І.В., Станкевич О.Б., Тимошенко М.М., Ткачук В.А., Фурсенко М.І., Ярковий А.О. та ін. Довідник для сільського та селищного голови. К.: ВАССР, 2014. 530 с.
96. Ткачук В.А. Сталий розвиток сільських територій: загальнодержавний, регіональний та місцевий рівні: монографія. К.: ЦП “Компринт”, 2013. 340 с.
97. Юрчишин В.В. Сільські території як системоутворюючі фактори розвитку аграрного сектора економіки. *Економіка АПК*. 2005. № 3. С. 3-10.
98. Прокопа І.В., Мотруніч Д.О., Шепотько Л.О. Виробнича сфера села і сільське життєве середовище: наук. видання. К.: Ін-т економіки НАНУ, 2001. 119 с.
99. Лісовий А.В. Державне регулювання розвитку сільських територій: монографія. К.: Дія, 2007. 400 с.
100. Талавирия М.П. Шляхи удосконалення організаційно-економічного механізму розвитку сільських територій: монографія. Ніжин: Видавець Лисенко М.М., 2009. 423 с.
101. Аграрна праця та соціальний розвиток села: монографія / Бугуцький О.А., Купалова Г.І., Орлатий М.К., Малік М.Й. і ін. К.: ВІПОЛ, 1996. 303 с.
102. Гнибіденко І.Ф. Соціально-економічні проблеми зайнятості і соціального захисту населення в аграрному секторі економіки України: монографія. К.: Соцінформ, 2002. 336 с.

103. 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.

104. Ланченко Є.О. Формування ефективної системи соціально-трудових відносин у сільському господарстві: теоретико-методичні засади. *Економічний вісник університету*. 2017. Вип. 33/2. С. 252-259.

105. Регулювати. Словопедія: економічна енциклопедія. URL: <http://slovopectia.org.ua/38/53408/383596.html> (дата звернення: 26.12.2018).

106. Регулювання (економічне). Вільна енциклопедія "Вікіпедія". URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Регулювання_економічне (дата звернення: 26.12.2018).

107. Могильний О.М. Регулювання аграрної сфери: монографія. Ужгород: ІВА, 2005. 400 с.

108. Костюченко О.Є. Державне і договірне регулювання відносин у сфері праці: монографія. К.: УБС НБУ, 2011. 187 с.

109. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. К.: Хай-Тек Прес, 2012. 340 с.

110. Шепель І.В. Особливості соціально-трудових відносин у реформованих сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.02.07. Луганськ, 2004. 18 с.

111. Шемавн'юв С.В. Формування соціально-трудових відносин у сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.02.07. Миколаїв, 2005. 20 с.

112. Кузькіна Т.В. Розвиток соціально-трудових відносин аграрних підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04. Сімферополь, 2009. 20 с.

113. Шульга В.І. Розвиток соціально-трудових відносин у сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04. К., 2009. 20 с.

114. Законодавство України. Інтернет-сторінка Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws> (дата звернення: 26.12.2018).

115. Конституція України від 28.06.1996 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.12.2018).

116. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 № 2017 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14> (дата звернення: 26.12.2018).

117. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF> (дата звернення: 26.12.2018).

118. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 26.12.2018).

119. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 26.12.2018).

120. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 26.12.2018).

121. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 26.12.2018).

122. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.12.2018).

123. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 26.12.2018).

124. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108 (із зм.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.12.2018).

125. Генеральні угоди регулювання СТВ. Інтернет-сторінка Федерації професійних спілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/generalnij-dogovir> (дата звернення: 26.12.2018).

126. Регіональні (територіальні) угоди регулювання СТВ. Офіційна Інтернет-сторінка Федерації професійних спілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda-galuzevi-ugodi-teritorialni-ugodi/93-regionalni-dogovori/533-regionalni-ugodi> (дата звернення: 26.12.2018).

127. Галузеві (міжгалузеві) угоди регулювання СТВ. Офіційна Інтернет-сторінка 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: 26.12.2018).

128. Галузеві угоди регулювання СТВ у сільському господарстві. Офіційна Інтернет-сторінка Професійної спілки працівників АПК України. – URL: <http://profapk.org.ua/cms/legislature/agreement/industry/selo.html> (дата звернення: 26.12.2018).

129. Галузеві угоди регулювання СТВ у НААН України. Офіційна Інтернет-сторінка Професійної спілки працівників АПК України. – URL: http://profapk.org.ua/cms/legislature/agreement/industry/naan_ukraine.html (дата звернення: 26.12.2018).

130. Галузеві угоди регулювання СТВ у харчовій та переробній промисловості. Офіційна Інтернет-сторінка Професійної спілки працівників АПК України. – URL: http://profapk.org.ua/cms/legislature/agreement/industry/food_prom.html (дата звернення: 26.12.2018).

131. 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.

132. Терещенко В.К., Ланченко Є.О., Ткачук В.А. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у сільському господарстві. *Аграрна наука і освіта*. 2008. Т. 9. № 1-2. С. 99-103.

133. Ланченко Є.О. Соціально-трудові гарантії зайнятого населення в сільському господарстві. *Економіка та управління АПК*. 2011. Вип. 6 (89). С. 75-79.

134. Великий тлумачний словник сучасної української мови / кер. вид. П.М. Мовчан, В.В. Німчук, В.Й. Клічак. К.: Дніпро, 2009. 1332 с.

135. Село. Вільна енциклопедія “Вікіпедія”. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Село> (дата звернення: 26.12.2018).

136. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.12.2018).

137. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк: Кальміус, 2005. 502 с.

138. Научная организация труда работников аппарата министерств и ведомств: методические рекомендации / Слезингер Г.Э., Палкин А.К., Павленко А.П. и др. М.: НИИ труда, 1973. 140 с.

139. Ланченко Е.А. Социально-экономические проблемы развития села и основное направление их решения. Проблемы и перспективы инновационного развития мирового сельского хозяйства: II Междунар. науч.-практ. конф., г. Саратов, 5-6 октября 2011 г.: материалы конф. Саратов, 2011. С. 86-87.

140. Ланченко Є.О. Формування соціального партнерства в системі управління розвитком сільських територій: інноваційний підхід. *Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку*. 2013. № 5. С. 124-130.

141. Ланченко Є.О. Економіка праці й соціально-трудові відносини: конспект лекцій для студентів галузей знань: “Економіка та підприємництво” і “Менеджмент і адміністрування”. К.: Аграр Медіа Груп, 2010. 51 с.

142. Ланченко Є.О. Економіка праці й соціально-трудові 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.

143. 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.

144. 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.

145. Єрмаков О.Ю. Погріщук Г.Б., Чорнодон В.І. Основи методології наукових економічних досліджень: навч. посіб. Тернопіль: Підручники і посібники, 2009. 290 с.

146. Основи наукових досліджень: методологія, організація, оформлення результатів: навч. посіб. / Головій В.М., Кузькін Є.Ю., Піддубна Л.В. та ін. Вид 2-е. К.: Хай-Тек Прес, 2012. 344 с.

147. Савчук В.К. Аналіз господарської діяльності сільськогосподарських підприємств: підруч. К.: Урожай, 1995. 328.

148. Інформаційна система управління сільськогосподарським підприємством: аналітичні індикатори формування результативності: монографія / Савчук В.К., Камінська Т.Г., Краєвський В.М., Охріменко І.В. та ін. К.: Вик Принт, 2016. 270 с.

149. Методологія та методика визначення інтегральних соціальних показників: монографія / відп. ред. Ю.І. Саєнко. К.: Ін-т соціології НАНУ, 2004. 372 с.

150. Борисова Ю.В. Методологія та методи соціальних досліджень: навч. посіб. К.: ДЦССМ, 2003. 216 с.

151. Публікації Держстату України. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

152. Статистична інформація, експрес-випуски. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
153. Статистичні щорічники України. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
154. Статистичні збірники “Україна в цифрах”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
155. Демографічні щорічники “Населення України”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
156. Статистичний бюлетень “Зовнішня трудова міграція” за 2015-2017 рр. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
157. Статистичні збірники “Регіони України”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
158. Статистичні збірники “Сільське господарство України”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
159. Статистичні збірники “Рослинництво України”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
160. Статистичні збірники “Тваринництво України”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
161. Статистичні збірники “Добування водних біоресурсів”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

162. Статистичні бюлетені “Ведення мисливського господарства”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

163. Статистичні бюлетені “Основні економічні показники виробництва продукції сільського господарства в сільськогосподарських підприємствах” за 2008-2015 рр. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

164. Статистичний бюлетень “Витрати на виробництво продукції сільського господарства в сільськогосподарських підприємствах” за 2016 р. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

165. Статистичні збірники “Діяльність суб’єктів господарювання”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

166. Статистичні збірники “Діяльність суб’єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

167. Звіти про основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств України (статистична форма № 50-сг) за 2015 р., 2016 р. Електронний ресурс. 1 електр. опт. диск (DVD-ROM).

168. Статистичні збірники “Економічна активність населення України”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

169. Статистичні збірники “Праця України”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

170. Статистичні збірники “Заробітна плата за професійними групами” за 2012 р., 2016 р. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

171. Статистичні збірники “Соціальний захист населення України”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

172. Статистичні збірники “Соціальні індикатори рівня життя населення”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

173. Статистичні збірники “Регіональний людський розвиток”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

174. Статистичні бюлетені “Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України” за 2010-2016 рр. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

175. Статистичний бюлетень “Вища освіта в Україні” за 2017 р. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

176. Статистичні збірники “Самооцінка населенням стану здоров’я та рівня доступності окремих видів медичної допомоги”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

177. Статистичні збірники “Витрати і ресурси домогосподарств України”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

178. Статистичні бюлетені “Травматизм на виробництві”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

179. Статистичні збірники “Умови праці працівників”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

180. Статистичні збірники “Баланси та споживання основних продуктів харчування населенням України”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
181. Статистичні збірники “Індекси споживчих цін”. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
182. Народне господарство Української РСР у 1989 році: Стат. щорічник. К.: Техніка, 1990. 463 с.
183. Народне господарство Української РСР у 1990 році: Стат. щорічник. К.: Техніка, 1991. 496 с.
184. Народне господарство Української РСР у 1991 році: Стат. щорічник. К.: Техніка, 1992. 468 с.
185. Статистичний щорічник України за 1994 рік. К.: Техніка, 1995. 519 с.
186. Статистичний щорічник України за 1997 рік. К.: Українська енциклопедія, 1998. 624 с.
187. Статистичний щорічник України за 2000 рік. К.: Держкомстат України, 2001. 598 с.
188. Статистичний щорічник України за 2003 рік. К.: “Консультант”, 2004. 632 с.
189. Статистичний щорічник України за 2007 рік. К.: “Консультант”, 2008. 572 с.
190. Розвиток сільських територій України / гол. ред. О.Г. Осауленко. К.: ІВЦ Держкомстату України, 2006. 751 с.
191. Статистичний збірник “Соціально-економічне становище сільських населених пунктів України” за 2013 р. Офіційна Інтернет-сторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).
192. Статистичні щорічники за 2006 рік 24-х областей і АР Крим (25 офіційних статистичних видань). Електронний ресурс. 1 електр. опт. диск (DVD-ROM).

193. Ланченко Є.О. До методології досліджень соціально-трудо­вих відносин у сільському господарстві. Трансформація соц.-труд. сфери: сучасні виклики, тенденції, домі­нанти інноваційного розвитку: Між­нар. наук.-практ. конф., м. Київ, 2-6 листопада 2015 р.: матеріали конф. К., 2015. URL: <http://stvua.com/?p=174> (дата звернення: 26.12.2018).
194. Колот А.М. Наукове забезпечення управління працею та соціально-трудо­вими відносинами на засадах між­дисциплінарного підходу. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 8. С. 3-9.
195. Дієсперов В.С. Продуктивність праці: монографія. К.: ННЦ ІАЕ, 2006. 274 с.
196. Ланченко Є.О. Методологічні засади дослідження розвитку соціально-трудо­вих відносин у сільському господарстві. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. 2015. Вип. 231. С. 60-65.
197. Податковий кодекс законів України від 02.12.2010 № 2755 (із зм.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#n5201> (дата звернення: 26.12.2018).
198. Про сільськогосподарський перепис: Закон України від 23.09.2008 № 575 (із зм.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/575-17> (дата звернення: 26.12.2018).
199. Анализ трудовых показателей: учеб. пособ. / Никитин А.В., Кольцов Н.А., Самарина И.А. и др. М.: Экономика, 1989. 288 с.
200. Плаксов В.А. Економічний аналіз показників праці на підприємстві: навч. посібник. К.: ВІПОЛ, 1998. 85 с.
201. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб. М.: ЗАО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 2001. 144 с.
202. Заяць Т.А., Жаховська В.Л. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку: монографія. К.: Фенікс, 2008. 312 с.

203. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / Колот А.М., Грішнова О.А., Брінцева О.Г. та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2012. 501 с.
204. Березіна О.Ю. Соціальна відповідальність в системі соціально-трудових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07. Х., 2011. 20 с.
205. Шаповал В.М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою: монографія. Д.: ДВНЗ НГУ, 2011. 357 с.
206. Гоголя О.П., Кудінова І.П. Соціальна відповідальність бізнесу: монографія. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2011. 176 с.
207. Єрмаков О.Ю. Соціальна відповідальність: навч. посібник. К.: ЦП "Компринт", 2015. 191 с.
208. Єрмаков О.Ю., Нагорний В.В. Методологічні засади поширення корпоративної соціальної відповідальності в аграрних формуваннях України. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес.* 2016. Вип. 249. С. 165-174.
209. Критерії оцінок виконання Генеральної угоди на 2010-2012. Офіційна Інтернет-сторінка Федерації професійних спілок України. URL: <http://fpsu.org.ua> (дата звернення: 01.06.2014).
210. Хлівна І.В. Територіальна структура та організація трудового потенціалу агросфери: теорія, методологія, практика: монографія. Миколаїв: ФОП Швець В.Д., 2013. 372 с.
211. Ланченко Є.О. Методичні засади економічного аналізу розвитку соціально-трудових відносин у сільському господарстві. *Економічний вісник університету.* 2018. Вип. 37/1. С. 177-184.
212. Моніторингові оцінювання складних соціально-економічних явищ розвитку регіону: монографія / відп. ред. Я.О. Побурко. Львів: ІРД НААНУ, 2006. 306 с.
213. Моніторингові оцінювання соціального захисту населення: монографія / відп. ред. Я.О. Побурко. Львів: ІРД НААНУ, 2006. 136 с.

214. Притула Х.М. Соціально-економічний розвиток сільських територій: регіональний вимір: монографія. Львів: ІРД НАНУ, 2015. 355 с.
215. Малышев М.Л. Мониторинг соціально-трудової сфери: учеб. пособ. М.: РГСУ “Союз”; “Перспектива”, 2007. 276 с.
216. Цілі сталого розвитку в Україні. Інтернет-сторінка ООН в Україні. URL: <http://sdg.org.ua/ua/pro-hlobalni-tsili> (дата звернення: 26.12.2018).
217. Ланченко Є.О. Методичні аспекти моніторингу системи соціально-трудових відносин у сільському господарстві. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. 2018. Вип. 290. С. 146-153.
218. 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.
219. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія / Новікова О.Ф., Амоша О.І., Антонюк В.П. та ін. Донецьк: Цифрова типографія, 2008. 468 с.
220. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: науково-аналітична монографія. К.: ІДСД НАНУ, 2013. 456 с.
221. Мармуль Л.О., Романюк І.А. Ринок праці та зайнятість населення сільських територій: теорія і практика регулювання: монографія. Херсон: Айлант, 2015. 266 с.
222. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції: колективна монографія / відп. за вип. Л.М. Черенько, О.В. Макарова; за ред. Е.М. Лібанової. У 2-х томах. К.: ІДСД НАНУ, 2012. 436 с.
223. Тужилкіна О.В. Забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07. К., 2013. 22 с.

224. 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.

225. Терещенко В.К., Ланченко Є.О. Методологічні засади комплексної оцінки регіонального розвитку продуктивних сил сільських територій. Суспільно-географічні проблеми розвитку продуктивних сил України: V Міжнар. наук. конф., м. Київ, 21-23 жовтня 2010 р.: матеріали конф. К., 2010. С. 8-9.

226. 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.

227. Історична довідка про Профспілку працівників АПК України. Офіційна Інтернет-сторінка Професійної спілки працівників АПК України. URL: <http://profaprk.org.ua/cms/history.html> (дата звернення: 26.12.2018).

228. Новак І.М. Удосконалення соціально-економічного механізму регулювання трудових відносин: монографія. Донецьк: ІЕП НАН України, 1998. 96 с.

229. Norris–Laguardia Act 1932. URL: <https://www.encyclopedia.com/social-sciences-and-law/law/law/norris-laguardia-act> (дата звернення: 26.12.2018).

230. National Labor Relations Act Of 1935 (Wagner Act). URL: <https://www.encyclopedia.com/economics/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/national-labor-relations-act-1935-wagner-act> (дата звернення: 26.12.2018).

231. Taft-Hartley Act (1947). URL: <https://www.encyclopedia.com/social-sciences-and-law/economics-business-and-labor/labor/taft-hartley-labor-act> (дата звернення: 26.12.2018).

232. 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.

233. Ланченко Є.О. Регулювання соціально-трудових відносин на регіональному рівні. Сучасні проблеми і перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах глобалізації економіки: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 3 грудня 2014 р.: матеріали конф. Луцьк, 2014. Ч. 1. С. 87-88.

234. Ланченко Є.О., Тимошенко М.М. Стан колективно-договірного регулювання аграрних соціально-трудових відносин. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2012. Вип. 1 (4). Т. 1. С. 166-170.

235. Ланченко Є.О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки: стан і напрями удосконалення. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 3 (34). С. 148-160.

236. Меморандум про співпрацю та соціальне партнерство між Всеукраїнською асоціацією сільських та селищних рад і Профспілкою працівників АПК України на 2014-2015 роки. URL: <http://profark.org.ua/cms/agreement.html> (дата звернення: 26.12.2018).

237. Олена Ковальова: Сільський розвиток можливий через партнерство держави, бізнесу та громад. URL: <http://fr-agro.org.ua/novini/pro-podiji-galuzi/1256-olena-kovalova-silskij-rozvitok-mozhlivij-cherez-partnerstvo-derzhavi-biznesu-ta-gromad> (дата звернення: 26.12.2018).

238. Єрмаков О.Ю., Величко О.В. Формування і ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах: монографія. К.: Аграр Медіа Груп, 2010. 172 с.

239. Якуба К.І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика. К.: ННЦ ІАЕ, 2007. 362 с.

240. Россоха В.В., Крисько В.Ф. Відтворення трудового потенціалу аграрної сфери: монографія. К.: ННЦ ІАЕ, 2012. 234 с.

241. Ланченко Є.О. Соціально-економічні проблеми формування й використання трудових ресурсів села. *Науковий вісник НУБіП України*. 2009. Вип. 142. Ч. 2. С. 149-154.

242. Ланченко Є.О. Аналіз інвестиційних процесів і зайнятості в аграрному секторі економіки. *Економіка АПК*. 2010. № 6. С. 81-86.

243. 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.

244. 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, 3 грудня 2014 р.: матеріали конф. Луцьк, 2014. Ч. 1. С. 85-86.

245. 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.

246. Абрамчик Г.А., Степаненко Л.С., Белякова Г.Я. Рынок труда: современные тенденции и проблемы регулирования: монография. Красноярск: Сибирский ГТУ, 2001. 92 с.

247. 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.

248. 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.

249. Ланченко Є.О. Стан зайнятості та демографічні тенденції сільського населення України. *Науковий вісник НАУ*. 2008. Вип. 124. С. 158-162.

250. 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.

251. 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.

252. Ланченко Є.О., Ткачук В.А. Стан використання трудових ресурсів села в сільському господарстві: соціальні проблеми. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес.* 2011. Вип. 163. Ч. 2. С. 179-183.

253. 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. Том 14, № 1 (51). Ч. 1. С. 381-385.

254. Транченко Л.В. Формування та регулювання ринку праці на селі: теорія, методологія, практика: монографія. Умань: УКВПП, 2012. 586 с.

255. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посібн. Вид. 2-е, перероб. та доп. К.: ЦУЛ, 2013. 522 с.

256. Дієсперов В.С. Економіка сільськогосподарської праці. К.: ІАЕ УААН, 2004. 488 с.

257. 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.

258. 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: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 3 грудня 2014 р.: матеріали конф. Луцьк, 2014. Ч. 1. С. 86-87.

259. Шкільов О.В., Балан О.Д., Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Гаврилюк І.П., Ярославський В.А., Барабан С.С. Економіка праці і соціально-трудова відносини: підручник; за ред. О.В. Шкільова. К.: ЦП "Компринт", 2015. 750 с.

260. Ланченко Є.О., Табачук Ю.М., Ващенко А.П. Розвиток соціально-трудо­вих 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.: матеріали конф. К., 2015. С. 173-174.

261. Шпичак О.М. Сільське господарство України на початку та в кінці ХХ століття. К.: ІАЕ. 2000. 74 с.

262. Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2019 рік: Лист Мінсоцполітики України від 08.08.2018 № 78/0/206-18. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v78_0739-18 (дата звернення: 26.12.2018).

263. Ланченко Є.О., Пунько 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.

264. 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.

265. Балан О.Д. Зарубіжний досвід застосування системи мотивації, оплати та нормування праці. *Агросвіт*. 2011. № 17-18. С. 20-25.

266. 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.

267. 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.

268. Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Костюк Т.О. Практикум з економіки праці і соціально-трудоу відносин: навч. посібник. К.: НУБіП України, 2018. 555 с.

269. Ткачук В.А., Ланченко Є.О. Методичні вказівки до вивчення дисципліни “Економіка праці і соціально-трудоу відносини” для студентів економічних спеціальностей. К.: ЦП “Компринт”, 2018. 20 с.

270. Ткачук В.А., Ланченко Є.О. Робочий зошит до практичних занять із дисципліни “Економіка праці і соціально-трудоу відносини” для студентів спеціальності “Економіка”. К.: ЦП “Компринт”, 2018. 68 с.

271. Збарський В.К., Збарська А.В. Організаційно-економічне забезпечення ефективності сільськогосподарських підприємств: монографія. К.: ННЦ ІАЕ, 2013. 402 с.

272. Пацирковский В.В. Сельская Россия: 1991-2001 гг.: монографія. М.: Финансы и статистика, 2003. 368 с.

273. Ланченко Є.О. Ефективність використання земельних ресурсів у сільському господарстві. Екологічні проблеми сільськогосподарського виробництва: V Всеукр. наук.-практ. конф., м. Яремче, 21-24 червня 2011 р.: матеріали конф. К., 2011. С. 75-77.

274. Ланченко Є.О. Нові параметри розвитку сільського господарства України в умовах міжнародних інтеграційних процесів. Перспективи і проблеми забезпечення розвитку відкритих конкурентоспроможних економічних систем в умовах глобалізації: I Всеукр. наук.-практ. конф., м. Кривий Ріг, 8-9 грудня 2011 р.: матеріали конф. Кривий Ріг, 2011. С. 341-343.

275. Ланченко Є.О. Соціально-трудоу проблеми постреформованого розвитку сільського господарства. *Вісник Черкаського університету. Серія: Економічні науки*. 2011. Вип. 197. С. 117-122.

276. Ланченко Є.О. Проблеми постреформованого розвитку сільського господарства: соціально-трудоу аспект. Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах: V Міжнар. конф., м. Черкаси, 21-23 вересня 2011 р.: матеріали конф. Черкаси, 2011. С. 181-184.

277. Ланченко Є.О. Методичні засади удосконалення оплати праці в навчально-дослідних господарствах аграрних вищих навчальних закладів. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес.* 2012. Вип. 169. Ч. 2. С. 169-173.

278. Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Балан О.Д. Методичні рекомендації з мотивації та організації оплати праці у навчально-дослідних господарствах. К.: ЦП “Компринт”, 2012. 118 с.

279. Ланченко Є.О. Удосконалення мотивації праці на державних сільськогосподарських підприємствах. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес.* 2015. Вип. 222. С. 164-170.

280. Ланченко Є.О. Соціально-трудові відносини в державних сільськогосподарських підприємствах. Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: VII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 14-15 вересня 2018 р.: матеріали конф. Одеса, 2018. С. 165-166.

281. Кондо Й. Мотивация персонала. Ключевой фактор менеджмента. Нижний Новгород: Приоритет, 2007. 206 с.

282. Кончаковський Є.О. Ефективність праці та її мотивація в аграрній сфері АПК: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04. Дніпропетровськ, 2009. 21 с.

283. Ланченко Є.О. Організація оплати праці в державних сільськогосподарських підприємствах. *Україна: аспекти праці.* 2018. № 4. С. 25-30.

284. Ільчук М.М., Коновал І.І., Дмитрук М.І. Продуктивність праці в аграрному секторі економіки України – основний чинник його розвитку. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес.* 2018. Вип. 284. С. 7-16.

285. Ланченко Є.О. Розвиток сільського господарства в умовах глобалізації: соціальний аспект. Проблеми глобалізації та моделі стійкого розвитку: III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луганськ, 23-25 березня 2011 р.: матеріали конф. Луганськ, 2011. С. 32-34.

286. Продовольчий споживчий кошик VS раціональні норми. URL: <http://edclub.com.ua/analityka/prodovolchyy-spozhyvchyy-koshyk2016-vs-racionalni-normy> (дата звернення: 26.12.2018).

287. 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 № 780. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/780-2016-%D0%BF> (дата звернення: 26.12.2018).

288. 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.

289. 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.

290. Маньковський А.Я., Антонюк Т.А. Технологія продуктів забою тварин : підручник. К. : Агроосвіта, 2014. 336 с.

291. Ланченко Є.О. Розвиток лісового господарства як напрям поліпшення соціально-економічного й екологічного стану сільських територій. Сталий розвиток лісового господарства в контексті реалізації Кіотського протоколу в країнах Центральної та Східної Європи: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 24-27 вересня 2008 р.: тези допов. К., 2009. С. 58-59.

292. Ланченко Є.О., Ткачук В.А. Оцінка розвитку сільських територій як критерій ефективності праці персоналу органів управління. *Економіка АПК*. 2011. № 4. С. 119-123.

293. Терещенко В.К., Ланченко Є.О., Методичні рекомендації удосконалення мотивації праці в органах управління сільськими територіями. К.: ЦП “Компринт”, 2011. 27 с.

294. Ланченко Е.А. Оценка уровня жизни сельского населения как инструмент повышения эффективности управления развитием сельских территорий: методические аспекты. Стратегия и тактика развития

производственно-хозяйственных систем: VIII Междунар. конф., г. Гомель, 28-29 ноября 2013 г.: материалы конф. Гомель, 2013. С. 75-77.

295. Ланченко Є.О. Оплата праці в бюджетній сфері України. Стратегія економічного розвитку України: теоретичні засади та механізми реалізації: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Ніжин, 14-15 квітня 2016 р.: зб. наук. праць. Ч. 3. Ніжин, 2016. С. 127-130.

296. Терещенко В.К., Ланченко Є.О., Ткачук В.А., Карпенко В.В. Методичні рекомендації удосконалення мотиваційного механізму суб'єктів управління соціально-економічним розвитком сільських територій. К.: ЦП "Компринт", 2014. 43 с.

297. Ланченко Є.О. Рейтингова оцінка регіонального розвитку сільських територій. Сучасні проблеми і перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах глобалізації економіки: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 3 грудня 2010 р.: матеріали конф. Луцьк, 2010. Вип. 2. С. 316-317.

298. Ланченко Е.А. Повышение эффективности деятельности органов управления развитием сельских территорий: социально-трудовые аспекты. Формирование человека новой эпохи: Междунар. конф., г. Санкт-Петербург, 21-22 июня 2012 г.: материалы конф. СПб., 2012. С. 23-27.

299. Ланченко Є.О., Ткачук В.А. Організаційно-економічні засади діяльності адміністративного персоналу органів управління сільськими територіями. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес.* 2011. Вип. 163. Ч. 1. С. 188-194.

300. Галузева програма розвитку садівництва України на період до 2025 року: наказ Мінагрополітики України та Української академії аграрних наук від 21.07.2008 № 444/74. URL: <http://minagro.gov.ua/node/14018> (дата звернення: 26.12.2018).

301. Заяць Т.А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили: монографія. К.: РВПС НАНУ, 1997. 152 с.

302. Вітвіцький В.В. Інформаційна система нормування праці в АПК України. К.: ТОВ "Комплекс Віта", 1998. 94 с.

303. Вітвіцький В.В. Основи формування нормативних систем в агропромисловому виробництві України. К.: НДІ “Укראгропромпродуктивність”, 2006. 334 с.

304. Поляков И.А., Ремизов К.С. Справочник экономиста по труду (Методика экономических расчетов по кадрам, труду и заработной плате на предприятиях). Изд.6-е, перераб. и доп. М.: Экономика, 1988. 239 с.

305. Методичні положення та норми продуктивності і витрати палива на обробіток ґрунту / Пивовар В.С., Нуждін Є.М., Кисляченко М.Ф. та ін. К.: НДІ “Укראгропромпродуктивність”, 2010. 584 с.

306. Методичні положення та норми продуктивності і витрат палива на сівбі, садінні та догляді за посівами / Демчак І.М., Завалевська В.О., Пивовар В.С. та ін. К.: НДІ “Укראгропромпродуктивність”, 2014. 184 с.

307. Методичні положення та норми продуктивності і витрат палива на збиранні сільськогосподарських культур / Демчак І.М., Завалевська В.О., Пивовар В.С. та ін. К.: НДІ “Укראгропромпродуктивність”, 2014. 272 с.

308. Корівка любить волю і годування за розкладом. Урядовий кур’єр від 08.02.2013. № 26. С. 10.

309. В Укрлендфармінг розповіли як за 5 років збільшили поголів’я м’ясних порід у 2,5 раза. URL: <https://economics.unian.ua/agro/10330371-v-ukrlendfarming-bahmatyuka-rozprovili-yak-za-5-rokiv-zbilshili-pogoliv-ya-m-yasnih-koriv-u-2-5-razi.html> (дата звернення: 26.12.2018).

310. Кабмін збільшив дотації найбільшим агрохолдингам. URL: <https://economics.unian.ua/agro/10321659-kabmin-zbilshiv-dotaciji-naybilshim-agroholdingam-v-2018-roci-na-500-mln-grn-do-1-7-mlrd-grn.html> (дата звернення: 26.12.2018).

311. 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.

312. Про Стратегію сталого розвитку “Україна – 2020”: указ Президента України від 12.01.2015 № 5. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 26.12.2018).

313. Про схвалення Концепції розвитку сільських територій: розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.09.2015 № 995. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995-2015-%D1%80> (дата звернення: 26.12.2018).

314. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 № 1437 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1437-2015-%D1%80> (дата звернення: 26.12.2018).

315. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 № 1008. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF> (дата звернення: 26.12.2018).

316. Діючі роздрібні ціни на основні продукти харчування в роздрібній мережі та на ринках області. URL: <http://www.zoda.gov.ua/article/2177/dijuchi-rozdribni-tsini-na-osnovni-produkti-harchuvannya-v-rozdribniy-merezhi-ta-na-rinkah-oblasti.html> (дата звернення: 26.12.2018).

317. Єдина комплексна стратегія розвитку сільського господарства та сільських територій на 2015-2020 рр. URL: <http://minagro.gov.ua/node/16025> (дата звернення: 26.12.2018).

318. Програми розвитку АПК. Офіційна Інтернет-сторінка Мінагрополітики України. URL: <http://minagro.gov.ua/apk> (дата звернення: 26.12.2018).

319. Проект Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2021 року. URL: <http://minagro.gov.ua/apk?nid=24198> (дата звернення: 26.12.2018).

320. Ланченко Є.О. Інвестиційно-відтворювальні процеси в аграрному секторі економіки в умовах глобалізації. Інноваційні процеси економічного і соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід: IV Міжнар. конф., м. Тернопіль, 7-8 квітня 2011 р.: тези допов. Тернопіль, 2011. С. 15-16.

321. Ланченко Е.А., Ткачук В.А. Тенденции инвестирования аграрных предприятий Украины: социальный аспект. Научно-инновационная деятельность в агропромышленном комплексе: 5-я Междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 21-22 апреля 2011 г.: сб. науч. стат. Минск, 2011. Ч. 1. С. 183-185.

322. Ланченко Є.О. Сучасні соціально-трудова проблеми інвестиційних процесів у аграрному секторі економіки. Тенденції управління фінансовими та інноваційними процесами в умовах ринкових перетворень: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Вінниця, 2 березня 2012 р.: матеріали конф. Вінниця, 2012. С. 105-108.

323. Ланченко Є.О. Соціально-трудова проблеми розвитку інвестиційних процесів у сільському господарстві. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2012. № 3. С. 71-74.

324. Моніторинг стану АПК. Інвестиції. Офіційна Інтернет-сторінка Мінагрополітики України. URL: http://minagro.gov.ua/monitoring?tid_hierachy=1270 (дата звернення: 26.12.2018).

325. Проект Закону України “Про стимулювання розвитку АПК України”. URL: <http://minagro.gov.ua/apk?nid=21861> (дата звернення: 26.12.2018).

326. Збарський В.К. Малі форми господарювання в Україні: теорія, методологія, практика: монографія. К.: НАУ-ДАКККіМ, 2005 432 с.

327. Горьовий В.П. Фермерство України: теорія, методологія, практика: монографія. К. : ННЦ ІАЕ, 2007. 540 с.

328. Шпичак О.М., Свиноус І.В. Реалізація продукції особистими селянськими господарствами: витрати, ціни, ефективність: монографія. К.: ННЦ “ІАЕ”, 2008. 300 с.

329. Офіційна Інтернет-сторінка Українського державного фонду підтримки фермерських господарств. URL: <https://udf.gov.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

330. Підсумки роботи аграрної галузі в 2018 році (інфорграфіка). Офіційна Інтернет-сторінка Мінагрополітики України. URL: <http://minagro.gov.ua/node/26663> (дата звернення: 26.12.2018).

331. Про особисте селянське господарство: Закон України від 15.05.2003 № 742 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15> (дата звернення: 26.12.2018).

332. Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.2003 № 973 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15> (дата звернення: 26.12.2018).

333. 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 № 2497. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2497-19> (дата звернення: 26.12.2018).

334. 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.

335. Ланченко Є.О. Регіональні особливості розвитку фермерських господарств. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. 2012. Вип. 9 (33). Ч. 2 С. 253-258.

336. Програма розвитку сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів України на період 2013-2020 роки. Інтернет-сторінка ВГО “Союз учасників СОК України”. URL: http://www.coop-union.org.ua/wp-content/uploads/ProgrammSOK_new_ver.pdf (дата звернення: 26.12.2018).

337. Господарський кодекс від 16.01.2003 № 436 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 26.12.2018).

338. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України від 17.07.1997 № 469 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/469/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.12.2018).

339. Про кооперацію: Закон України від 10.07.2003 № 1087 (із зм.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15> (дата звернення: 26.12.2018).

340. Ланченко Є.О. Організаційно-економічні й соціально-трудова аспекти розвитку сільськогосподарських виробничих кооперативів. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. 2016. Вип. 249. С. 252-260.

341. Медівка живе з праці, як бджоли. Урядовий кур'єр від 26.03.2015. № 55. С. 176-178.

342. Інтернет-сторінка СВК "Молоко-Країна". URL: <http://www.moloko-kraina.com.ua> (дата звернення: 26.12.2018).

343. Лучик С.Д. Соціально-економічний механізм управління трудовим потенціалом села. К.-Подільський: Абетка-Світ, 2008. 284 с.

344. Ларіна Я.С., Брацлавська О.С. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: монографія. К.: ВЦ "Академія", 2012. 248 с.

345. Терещенко В.К., Ланченко Е.А., Ткачук В.А., Усовершенствование учебного процесса при подготовке специалистов для села. Перспективы развития высшей школы: IV Междунар. науч.-метод. конф., г. Гродно, 11-12 мая 2011 г.: материалы конф. Гродно, 2011. С. 176-178.

346. Ланченко Є.О. Болонський процес у вищій освіті України: позитивні й негативні сторони. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 18 жовтня 2012 р.: тези допов. Х., 2012. Ч. 2. С. 413-415.

347. Ланченко Є.О. Вплив Болонського процесу на освітньо-професійний розвиток трудового потенціалу АПК. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. 2013. Вип. 181. Ч. 1. С. 192-196.

348. Ланченко Е.А. Контроль и мониторинг знаний студентов в контексте Болонского процесса: проблемы и перспективы. Современное

образование: преемственность и непрерывность образовательной системы “школа-университет”: IX Междунар. конф., г. Гомель, 14-15 ноября 2013 г.: материалы конф. Гомель, 2013. Ч. 2. С. 4-6.

349. Терещенко В.К., Кулаєць М.М., Батечко Н.Г., Гудков І.М., Кравченко В.В., Фишко Є.О., Ланченко Є.О., Мартин А.Г., Мироненко В.Г., Морозюк Н.В., Скрипниченко В.А., Ткачук В.А. Навчальний посібник для підвищення кваліфікації голів сільських і селищних рад. К.: НУБіП України, 2009. 337 с.

350. Терещенко В.К., Ланченко Є.О., Морозюк Н.В. Соціально-економічний розвиток сільських територій: програма виробничої практики для студентів магістратури напряму підготовки “Економіка підприємства”. К.: Аграр Медіа Груп, 2010. 15 с.

351. Варченко О.М., Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Морозюк Н.В. Соціально-економічний розвиток сільських територій: програма навчальної дисципліни. К.: Аграрна освіта, 2010. 20 с.

352. Терещенко В.К., Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Морозюк Н.В., Попова О.Л. Система самоврядування сільськими територіями: програма навчальної дисципліни. К.: Аграрна освіта, 2011. 16 с.

353. Терещенко В.К., Ткачук В.А., Балановська Т.І., Вакараш В.М., Ярема Л.В., Морозюк Н.В., Ярковий А.О., Ланченко Є.О. Соціально-економічний розвиток сільських територій: навчальний посібник; за ред. В.К. Терещенка. Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2011. 348 с.

354. Терещенко В.К., Ланченко Є.О. Професійна компетентність управлінського персоналу органів місцевого самоврядування на селі. Інновації в освіті: Міжнар. наук.-метод. конф., м. Київ, 16-17 жовтня 2012 р.: тези допов. К., 2012. С. 236-237.

355. Ланченко Є.О. Формування системи підвищення кваліфікації голів і секретарів сільських (селищних) рад. Актуальні питання та інноваційний розвиток ступеневої освіти та дорадництва в сільськогосподарському

виробництві: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25-26 вересня 2008 р.: тези допов. К., 2008. С. 97-98.

356. Ланченко Є.О. Підвищення кваліфікації голів і секретарів сільських, селищних рад як передумова ефективного самоуправління сільськими територіями. *Формування ринкової економіки*. спец. вип. Аграрна економічна освіта в розбудові конкурентоспроможного сільського господарства України. 2009. С. 66-72.

357. Заслужений професор Техаського університету Ростислав Григорчук. Урядовий кур'єр від 03.10.2012. № 179. С. 188.

358. Положение о социалистическом соревновании в Украинской сельскохозяйственной академии / Кирейцев Г.Г., Гудзинский А.Д., Терещенко В.К. и др. К.: Печатный участок УПК УСХА, 1982. 70 с.

359. Положення про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників НУБіП України та оплату їх праці на 2016/2017 навчальний рік / укладачі: С.М. Ніколаєнко та ін. К.: НУБіП України, 2016. 46 с.

360. Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Національного університету біоресурсів і природокористування України / укладачі: С.М. Ніколаєнко та ін. К.: НУБіП України, 2017. 9 с.

361. Про Національний університет біоресурсів і природокористування України: постанова Кабінету Міністрів України від 01.03.2001 № 202 (із зм.). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/202-2001-%EF> (дата звернення: 26.12.2018).

362. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ: наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 (із зм.). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05> (дата звернення: 26.12.2018).

363. Терещенко В.К., Ланченко Е.А., Ткачук В.А. Мотивация труда в сфере высшего аграрного образования. Инновационные пути развития АПК на

современном этапе: XVI Междунар. науч.-практ. конф., г. Белгород, 14-16 мая 2012 г.: материалы конф. Белгород, 2012. С. 275.

364. Наша система оцінки наукової діяльності унеможливило суб'єктивізм. Урядовий кур'єр від 29.11.2012. № 220. С. 188.

365. Ланченко Є.О. Мотивація праці науково-педагогічного персоналу аграрних вузів до поліпшення якості підготовки фахівців для села. *Економічний вісник університету*. 2012. Вип. 18/1. С. 11-14.

366. Терещенко В.К., Ланченко Є.О. Результати наукової й педагогічної роботи працівників дослідницького університету з проблем розвитку села. Актуальні питання інноваційної спрямованості освіти, науки, виробництва: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Мукачеве, 22-23 квітня 2010 р.: тези допов. К., 2010. С. 70-71.

367. Ланченко Е.А., Ткачук В.А. Проблемы развития сельских территорий Украины. Научно-инновационная деятельность в агропромышленном комплексе: 4-я Междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 20-21 мая 2010 г.: сб. науч. стат. Минск, 2010. Ч. 1. С. 155-158.

368. Ланченко Є.О., Ткачук В.А. Позитивний ефект поєднання наукової й навчальної роботи в дослідницькому вузі. Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: Міжнар. наук.-практ. конф., м. Львів, 19-21 травня 2011 р.: тези допов. Львів, 2011. С. 434-435.

369. Ланченко Е.А. Подготовка специалистов для агропромышленной и природоохранной сфер деятельности: состояние и перспективы. Актуальные проблемы процесса обучения: модернизация аграрного образования: Междунар. науч.-практ. конф., г. Саратов, 17-19 октября 2011 г.: материалы конф. Саратов, 2011. С. 112-113.

370. Терещенко В.К., Ланченко Е.А. Опыт и направления в образовательной деятельности НУБиП Украины в контексте развития сельских территорий. Современное образование: преемственность и непрерывность образовательной системы “школа-университет”: IX Междунар. конф., г. Гомель, 14-15 ноября 2013 г.: материалы конф. Гомель, 2013. Ч. 2. С. 139-142.

Додатки

Науково-дослідні установи України з проблематики розвитку СТВ

НДІ праці і зайнятості населення

НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України і НАН України (м. Київ) створений у 1997 р. Нині інститут проводить дослідження за напрямками: соціально-економічні проблеми ефективності праці й резерви її підвищення; питання організації та нормування праці в галузях економіки; дослідження зайнятості, безробіття, тенденцій розвитку національного ринку праці та міграційних процесів у країні й окремих її регіонах; дослідження проблеми мотивації, стимулювання та оплати праці, аналіз рівня життя та доходів різних верств населення, соціальний захист його через систему страхування; вивчення та узагальнення зарубіжного досвіду регулювання СТВ тощо.

Центр перспективних соціальних досліджень було приєднано в 2015 до НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України і НАН України. До цього Центр проводив дослідження за напрямками: моніторинг НДР з питань праці та соціальної політики; участь у підготовці проектів нормативно-правових актів, розробка методичних та аналітичних матеріалів; підготовка наукових доповідей, звітів, аналітичних, доповідних та інформаційних матеріалів за результатами виконаних досліджень; забезпечення проведення наукової експертизи проектів нормативно-правових актів в галузі СТВ; здійснення в установленому порядку співробітництва з науково-дослідними установами зарубіжних країн і проведення з ними спільних наукових багатосторонніх досліджень [61-62].

Державна установа “НДІ соціально-трудових відносин”

Ураховуючи актуальність досліджень у соціально-трудовій сфері з 1966 р. до 2016 р. в м. Луганськ функціонувала Державна установа “Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин” Мінсоцполітики України. У 2016 р. чисельність співробітників Інституту складала більше 60 осіб. Основна функція Інституту – це вивчення й дослідження проблем економіки праці та соціальної політики на прикладному рівні та розроблення механізмів регулювання сфери СТВ.

Напрямами наукової діяльності Інституту є:

- супроводження та адаптація вітчизняної професійно-класифікаційної системи до міжнародних і європейських стандартів;
- розроблення, запровадження на практиці та супроводження державних соціальних стандартів;
- наукове обґрунтування та науково-методичне забезпечення державної політики у сфері праці та якості трудового життя;
- розроблення та експертиза проектів актів законодавства з питань СТВ; проведення наукових досліджень у сфері становлення й розвитку соціального діалогу в Україні на всіх рівнях колективно-договірної діяльності;
- вивчення та узагальнення міжнародних трудових норм та зарубіжного досвіду регулювання СТВ, вирішення проблем удосконалення організації оплати праці, державних гарантій та соціального захисту на макро- й мікрорівнях;
- наукове забезпечення державної політики щодо соціального захисту окремих, найбільш вразливих категорій населення (особи з обмеженими фізичними можливостями, особи без постійного місця мешкання, безпритульні діти, особи, які повернулися з місць позбавлення волі, тощо);
- програмно-аналітичне супроводження питань збалансування обсягів підготовки кадрів із потребами ринку праці, створення нових робочих місць та

перерозподілу робочої сили в контексті членства України в СОТ та вступу до ЄС, раціонального використання трудових ресурсів у особливий період тощо;

– нормативне забезпечення удосконалення режимів праці та виробничих умов праці [60; 61-62].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України №85-р від 11.02.2016 Інститут було реорганізовано через його розташування у зоні бойових дій (м. Луганськ) та приєднано до НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України.

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України заснований у 2002 р. Основними напрямками наукової діяльності Інституту є: теоретичні проблеми демографії; відтворення демографічного потенціалу; причини та наслідки демографічної кризи; міграційні процеси; людський розвиток: методологічні проблеми та оцінювання на регіональному рівні; проблеми формування соціального капіталу; рівень життя, бідність і становлення середнього класу; ринок праці, трудові відносини та соціальне партнерство; соціальна політика та соціальний захист населення; гендерна політика; розвиток соціальної інфраструктури; соціально-демографічне прогнозування; інформаційно-статистичне забезпечення соціально-економічних та демографічних досліджень.

У Інституті функціонує окремий відділ проблем формування соціального капіталу, проблематика досліджень і методичних розробок якого є модернізація соціально-трудова відносин, забезпечення продуктивності трудової діяльності, соціальна відповідальність суб'єктів економічної діяльності, соціальний потенціал сільського розселення тощо [59; 62].

Український НДІ продуктивності АПК (НДІ “Украгропромпродуктивність”)

Мережа установ з питань НОП в агропромисловому виробництві має глибокі історичні витoki свого становлення. Науково-дослідну роботу з нормування праці в сільському господарстві в колишньому СРСР вперше було розгорнуто на Київській дослідній станції з НОП в 1923 р. Пізніше були створені зональні нормативно-дослідні пункти, а в 1976 р. на їх базі – Центральна республіканська сільськогосподарська нормативно-дослідна станція Міністерства сільського господарства України. У 1998 р. створено Науково-дослідний центр нормативів праці (Центр “Агропромпраця”), мережу зональних, регіональних центрів та центр нормативів праці на нову техніку. У процесі реорганізації АПК у 2002 р. Центр “Агропромпраця”, зональні й обласні центри реорганізовані в НДІ “Украгропромпродуктивність” та зональні (регіональні) центри продуктивності. Він входить до сфери управління Міністерства аграрної політики та продовольства України.

У 2012 р. затверджено нову редакцію Положення про цей НДІ, поряд з розробленням галузевих систем економічних норм і нормативів, науково-методичного забезпечення й методологічних засад управління продуктивністю підприємств та галузей АПК на нього покладається здійснення моніторингу продуктивності підприємств і галузей АПК, проведення експертної оцінки вартості продукції АПК, наукове забезпечення державної політики у сфері СТВ у галузях АПК, розробка методичних рекомендацій з питань організації трудових відносин та оплати праці працівників аграрного сектора економіки, науковий супровід державних програм розвитку сільських територій тощо.

НДІ створено з метою наукового дослідження ресурсного потенціалу трудових процесів та умов праці в агропромисловому виробництві, удосконалення управління, якості наукової діяльності та підготовки працівників АПК. Він є головною організацією з питань створення систем галузевих економічних норм і нормативів праці, науково-методичного забезпечення використання ресурсного потенціалу, науково-методологічного обґрунтування продуктивності в АПК, паспортизації умов виробництва, розробки довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників, зайнятих в сільському господарстві [63].

**Основні напрями й результати досліджень розвитку СТВ
у економіці та аграрній сфері АПК**

Учені	Проблематика досліджень (предмет, напрями, результати)
1	2
<i>У цілому в економіці країни</i>	
Ф. Тейлор, Г. Форд, А. Файоль, П.М. Керженцев, О.К. Гастєв, С.Г. Струмилін, Л.І. Абалкін, Г.Е. Слезінгер	Дослідження СТВ у рамках виробничо-технічних і виробничо-економічних відносин на підприємствах. Загальні питання НОП: організація та умови праці, режими праці й відпочинку, продуктивність праці тощо.
М.В. Птуха, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, Т.А. Заяць, О.В.Макарова, В.Л. Жаховська	Проблематика демографічних процесів й рівня життя населення, розвитку СТВ і їх модернізації, функціонування ринку праці та формування соціального капіталу в суспільстві
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 та розвитку, оцінки рівня і якості життя населення
А.М. Колот, О.А. Грішнова, І.Л. Петрова, О.О. Герасименко, В.М. Петюх, Я.В. Ільницький, О.Ю. Березіна, В.М. Шаповал	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. Петроє, В.І. Жуков, В.А. Скуратівський	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. Рябоконь, 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	Механізм регулювання СТВ у перехідному й постреформованому періодах економіки України. Обґрунтовано законодавчо-нормативне, фінансово-матеріальне, методично-інформаційне, інституціональне та кадрове забезпечення реалізації соціальної політики
О.Є. Костюченко, Н.О. Мельничук, Л.В. Беззубко, О.М. Вольська, І.М. Новак, О.Д. Шемяков	Удосконалення державного й договірною регулювання СТВ у галузях економіки (банківський сектор, юридичний напрям досліджень, державне управління)
Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор, М.В. Семикіна, З.В. Бєвз, В.І. Гостеніна, О.М. Кінько, О.В. Тужилкіна	Питання мотивації й конкурентоспроможності праці, розвитку ринку праці й гармонізації СТВ, соціалізації сфери праці
Ю.І. Саєнко, Ю.О. Привалов, Г.І. Мімандусова	Соціологічні дослідження стану розвитку СТВ, аналіз діяльності суб'єктів СТВ та зарубіжний досвід їх регулювання

1	2
У.Є. Гузар, П.В. Журавльов	Формування довідниково-інформаційних видань із питань економіки праці й розвитку СТВ
Ю.В. Борисова, В.А. Плаксов, Я.О. Побурко, Магура М.І.	Методологічні й методичні аспекти дослідження розвитку соціальних процесів у суспільстві, трудових процесів на виробництві
<i>У сільському господарстві України</i>	
О.А. Бугуцький, М.К. Орлатий, О.Г. Булавка, Н.І. Дишлюк, М.Й. Малік, С.І. Михайлов, М.П. Поліщук, М.І. Яцків	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, І.В. Прокопа, Л.О. Шепотько, О.Л. Попова, А.В. Лісовий, М.П. Талавиря, В.А. Ткачук, М.М. Тимошенко, Х.М. Притула	Питання удосконалення системи управління соціально-економічним розвитком сільських територій, пожвавлення сільської економіки, розвитку соціальної сфери, зайнятості сільського населення тощо
О.В. Шкільов, О.Д. Балан, О.Ю. Єрмаков, В.С. Дієсперов, М.М. Ільчук, В.П. Горьовий, В.К. Збарський, В.В. Вітвіцький, І.М. Демчак	Удосконалення організації праці й виробництва, аграрних, земельних і трудових відносин, підвищення ефективності використання трудових ресурсів у різних формах господарювання, нормування праці в сільському господарстві
О.М. Шпичак, І.В. Свиноус, В.К. Савчук, Т.Г. Камінська, І.В. Охріменко	Інформаційна система управління сільськогосподарським підприємством, аналітична оцінка й обґрунтування рекомендацій ефективного господарювання в аграрних формуваннях
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 на селі
І.Л. Загреба, Є.А. Ерфан	Формування й регулювання СТВ, орендно-майнових відносин у сільському господарстві в процесі реформування аграрних формувань
Т.В. Кузькіна, В.І. Шульга, Шепель І.В., С.В. Шемавньов	Дослідження розвитку СТВ у сільськогосподарських підприємствах, розробка напрямів їх державного регулювання та удосконалення мотивації праці
О.П. Гоголя, І.П. Кудінова, В.В. Нагорний	Дослідження проблем розвитку соціальної відповідальності в аграрних формуваннях

Розробка автора на основі проведених досліджень і використаних джерел у монографії.

**Анкета оцінки якості трудового життя
в сільськогосподарському підприємстві та електронна таблиця
в програмі Excel для оперативного аналізу даних анкетування**

**Анкета
оцінки якості трудового життя
в сільськогосподарському підприємстві**

З метою дослідження ступеня впливу факторів (чинників) на якість трудового життя працівників сільськогосподарського підприємства пропонуємо Вам заповнити дану анкету, яка допоможе розробити пропозиції та практичні заходи розвитку й регулювання соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки. **Анкета є анонімною та її дані будуть використані в наукових цілях.**

Заповніть, будь ласка, останній стовпчик таблиці й поставте за 5-бальною шкалою оцінку ступеня впливу показників-факторів на якість Вашого трудового життя в с.-г. підприємстві:

- 1 бал – незадовільний стан і важко поліпшити показник;*
- 2 бали – незадовільний стан, але є можливість поліпшити показник;*
- 3 бали – задовільний (середній) рівень показника;*
- 4 бали – прийнятний рівень показника;*
- 5 балів – відмінний рівень показника.*

№ п/п	Показник-фактор впливу на Вашу якість трудового життя в підприємстві	Ваша оцінка (5-бальна шкала)
<i>Зміст роботи</i>		
1	Змістовність роботи (цікава робота; відповідає Вашим інтересам, поглядам і цінностям; результати роботи мають велике значення для Вас)	
2	Соціальна корисність роботи (важлива й необхідна робота для суспільства, громади, Вашого трудового колективу, сім'ї)	
3	Стабільність роботи (зайнятість протягом багатьох років; плинність кадрів; сезонність праці; економічний стан підприємства тощо)	
<i>Організація праці</i>		
4	Умови праці (шкідливий вплив на організм людини; стан охорони праці; рівень безпеки життєдіяльності)	
5	Організація праці (поділ і кооперація праці; режим праці й відпочинку; стан обслуговування робочих місць; нормування праці)	
6	Соціальний пакет (оплата лікарняних листів; відпустка в зручний період; допомога на лікування; матеріальна допомога; організація харчування працівників; службове житло й транспорт; інші соціальні програми)	

№ п/п	Показник-фактор впливу на Вашу якість трудового життя в підприємстві	Ваша оцінка (5-бальна шкала)
<i>Мотивація праці</i>		
7	Розмір зарплати (адекватність зарплати відповідно до трудових зусиль, потреб працівника й економічного стану підприємства, галузі, країни)	
8	Структура зарплати (основна зарплата; наявність надбавок, доплат, премій, інших заохочувальних і компенсаційних виплат; ясність у структурі зарплати)	
9	Стабільність зарплати (рівномірність отримання протягом декількох років; розміри зарплати по місяцях, затримки виплат тощо)	
<i>Професіоналізм</i>		
10	Застосування здібностей працівника (робота за спеціальністю; робота відповідає вмінням і навичкам працівника, формує компетентність)	
11	Професійний розвиток особистості (набуття професійного практичного досвіду; періодичне підвищення кваліфікації)	
12	Просування по службі (можливість кар'єрного росту; отримання матеріальних і нематеріальних нагород місцевого й державного значення; визнання своїх результатів у трудовому колективі підприємства)	
<i>Трудовий колектив</i>		
13	Трудова демократія (гласність у виявленні думок і поглядів; толерантність до інших працівників; пошук компромісів)	
14	Відносини в трудовому колективі (співробітництво; повага й пошана; взаємодопомога; дотримання честі й гідності працівників)	
15	Профспілкова діяльність (обізнаність про трудові права й зміст колективного договору в підприємстві; пільгові путівки в санаторій чи базу відпочинку тощо)	

Додатково надайте, будь ласка, відповіді на такі питання:

- Ваш вік: _____ років.
- Ваша стать: чол.; жін.
- Ваша освіта: вища; середня спеціальна (неповна вища); школа.
- Трудовий стаж загальний: _____ років.
- Трудовий стаж у с.-г. підприємстві: _____ років.
- Скільки плануєте ще працювати в с.-г. підприємстві: _____ років.
- До якої категорії працівників Ви відноситься: керівництво;
- спеціалісти;
- робітники.

Який Ваш розмір нинішньої місячної зарплати “на руки”: _____ грн.

Який розмір місячної зарплати, на Вашу думку, має бути: _____ грн.

Який розмір місячного додаткового доходу Ви маєте з домогосподарства: _____ грн.

Скільки часу щодня Ви працюєте у власному домогосподарстві: _____ год.

Скільки членів у Вашій сім’ї (домогосподарстві): _____ осіб

Чи хотіли б Ви створити фермерське господарство: так; ні.

Чи хотіли б Ви займатися підприємництвом у іншій сфері: так; ні.

Чи хотіли б Ви змінити місце роботи як найманий працівник: так; ні.

Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в населеному пункті, де Ви мешкаєте:

школа, дитячий садок: добре; задовільно; погано.

медичний заклад: добре; задовільно; погано.

комунальна сфера: добре; задовільно; погано.

соціальна сфера в цілому: добре; задовільно; погано.

Як Ви оцінюєте стан свого здоров’я: добрий; задовільний; поганий.

Як співробітничает с.-г. підприємство із місцевою владою: добре; задовільно; погано.

Сьогоднішня дата “ ____ ” _____ 20____ р.

Дуже дякуємо Вам за відповіді!

Бажаємо Вам успіхів!

*Анкетування провів доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку
Національного університету біоресурсів і природокористування України (м. Київ)
Ланченко Євгеній Олександрович (050-620-59-37, lanchenko@ukr.net)*

Електронна таблиця в програмі Excel для оперативного аналізу даних анкет

1	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
	№ піп працівника	Разом по критерію 1 "Зміст роботи"	Разом по критерію 2 "Організація праці"	Разом по критерію 3 "Мотивація праці"	Разом по критерію 4 "Професіоналізм"	Разом по критерію 5 "Трудовий колектив"	Разом по всіх критеріях оцінки ЯТЖ	Вік	Стать	Освіта	Трудовий стаж загальний	Трудовий стаж у с.-г. підприємстві	Скільки плануєте це працювати в с.-г. підприємстві	До якої категорії працівників Ви відноситеся	Який Ваш розмір нищійної місячної зарплати "на руки"	Який розмір місячної зарплати, на Вашу думку, має бути домогосподарства	Який розмір місячного додаткового доходу Ви маєте з домогосподарства	Скільки часу щодня Ви працюєте у власному домогосподарстві	Скільки членів у Вашій сім'ї (домогосподарстві)	Чи хотіли б Ви створити ФГ	Чи хотіли б Ви займатися підприємництвом у іншій сфері	Чи хотіли б Ви зміняти місце роботи як найманий працівник	Як Ви оцінюєте роботу школи, дитячого садка в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу медичного закладу в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу комунальна сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте роботу соціальної сфери в сільському населеному пункті	Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я	Як співробітничав с.-г. підприємство із місцевою владою
2	1	15	11	13	12	12	63	63	ч	с	38	5	7	с	3700	10000	0	8	2	ні.	так	так	з	з	з	з	з	н
3	2	9	8	6	12	6	41	62	ч	с	46	35	5	р	3580	20000	100	3	2	ні.	ні	ні.	з	з	з	з	з	з
4	3	12	11	11	9	11	54	27	ж	в	5	5	10	с	4500	7500	0	2	3	так	так	так	з	з	з	з	з	н
5	4	9	12	12	11	12	56	39	ж	с	21	13	1	с	4500	7000	0	4	4	ні.	так	ні.	д	д	д	д	д	н
6	5	12	11	12	11	12	58	57	ч	в	35	5	8	к	10000	10000	0	1	2	ні.	ні.	ні.	з	з	з	з	з	з
7	6	15	10	13	12	12	62	69	ч	с	38	13	10	р	4000	10000	0	8	2	ні.	ні	ні.	д	п	з	з	з	д
8	7	11	11	10	11	12	55	28	ч	в	7	7	1	р	4650	15000	0	7	3	так	так	ні.	з	з	з	з	д	н
9	8	12	11	10	10	12	55	34	ч	с	15	15	1	р	3500	15000	0	7	3	ні.	так	ні.	з	з	з	з	з	д
10	9	14	13	9	10	10	56	63	ч	с	45	45	7	р	6000	10000	0	3	2	ні.	ні	ні.	з	з	з	з	з	н
11	10	15	9	8	8	6	46	41	ж	с	20	14	20	с	4000	10000	0	7	3	ні.	ні	ні.	з	з	з	з	з	з
12	11	13	12	8	10	11	54	55	ж	с	39	39	5	с	3000	9000	0	4	4	ні.	так	так	з	з	з	з	з	з
13	12	14	14	10	13	12	63	60	ч	в	40	40	2	к	5000	10500	0	5	4	ні.	ні	ні.	д	з	з	з	п	з
14	13	12	9	11	11	9	52	56	ч	ш	36	20	10	р	4000	15000	0	4	4	ні.	ні	ні.	д	д	д	д	з	н
15	14	9	9	12	7	7	44	55	ч	с	41	41	3	р	4000	10000	0	8	4	так	так	ні.	з	з	з	з	п	д
16	15	9	9	13	9	7	47	42	ч	с	28	28	1	к	4000	4500	0	8	2	так	так	ні.	д	д	д	д	д	д
17	16	15	15	15	15	15	75	51	ч	с	30	5	19	к	3200	5200	0	0	4	так	так	ні.	д	д	п	д	з	д

Складено за даними соціологічного дослідження.

Продовження електронної таблиці

	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	
18	17	9	7	7	3	7	33	56	ч	с	41	11	3	р	3000	10000	0	8	3	ні	ні	так	з	з	п	п	п	п	
19	18	13	7	7	10	5	42	56	ч	ш	41	41	14	р	3000	6000	0	0	3	ні	ні	ні	п	п	п	п	п	з	
20	19	11	10	10	10	11	52	33	ж	с	11	7	2	с	4000	6000	0	2	5	ні	так	так	з	з	з	з	з	з	
21	20	15	12	13	14	14	68	63	ч	в	46	42	7	с	3000	5000	0	3	2	ні	ні	ні	д	з	з	з	п	з	
22	21	13	15	13	7	14	62	61	ж	в	40	40	4	с	5000	7000	0	4	1	ні	ні	ні	з	з	з	з	з	з	
23	22	15	15	11	13	11	65	60	ж	в	42	42	1	с	4000	10000	0	4	2	ні	ні	ні	з	з	п	з	з	з	
24	23	15	13	14	15	15	72	68	ч	ш	54	31	2	р	3600	6000	0	1	1	ні	ні	ні	з	з	з	з	з	д	
25	24	15	13	13	15	12	68	50	ч	с	20	20	20	с	5000	8000	0	4	2	ні	ні	ні	д	з	з	з	д	д	
26	25	11	10	11	12	9	53	22	ч	с	1	1	2	с	7000	10000	1000	2	4	ні	так	ні	з	д	з	з	з	з	
27	26	15	12	14	14	13	68	52	ч	в	30	30	10	с	7200	9800	0	2	4	так	ні	так	п	п	з	з	з	з	
28	27	14	13	13	13	15	68	21	ч	с	1	1	2	к	7000	10000	0	8	6	так	ні	ні	д	д	з	з	д	д	
29	28	15	10	14	12	15	66	63	ж	с	28	3	10	р	3000	10000	0	8	2	ні	ні	ні	д	п	п	п	д	д	
30	29	14	10	7	11	10	52	28	ч	в	7	5	5	с	8200	20000	5000	5	2	ні	ні	так	з	п	п	з	д	з	
31	30	15	9	11	15	14	64	56	ж	с	15	3	10	р	3000	10000	0	8	2	ні	ні	ні	д	п	п	п	п	п	
32	31	13	11	11	14	11	60	36	ж	ш	18	18	5	р	3450	12500	0	7	3	так	так	так	д	д	д	д	з	д	
33	32	15	14	14	15	15	73	49	ч	ш	30	30	10	с	4500	12000	0	0	2	ні	ні	ні	д	д	п	д	д	д	
34	33	15	14	15	14	14	72	52	ч	с	35	32	10	с	4000	10000	0	0	2	ні	ні	ні	з	з	з	з	д	д	
35	34	15	15	14	14	15	73	57	ч	с	45	40	10	с	6000	12000	0	0	2	ні	ні	ні	д	д	п	з	з	д	
36	35	14	13	11	14	15	67	55	ж	с	17	8	10	р	3200	10000	0	0	2	ні	ні	ні	д	д	з	д	з	з	
37	36	15	9	11	13	12	60	60	ж	в	34	34	5	р	4300	5000	0	5	3	ні	ні	ні	д	д	д	д	з	д	
38	37	15	15	14	15	15	74	48	ж	в	30	24	10	с	6100	10000	0	0	2	ні	ні	ні	д	д	п	з	з	д	
39	38	15	9	11	11	10	56	50	ж	с	30	30	5	с	4400	8000	0	3	5	ні	так	ні	з	п	з	з	з	д	
40	39	15	9	11	11	10	56	40	ж	в	24	24	20	с	4400	8000	0	2	4	так	так	ні	д	д	д	д	д	д	
41	40	9	9	9	9	9	45	60	ч	ш	40	30	2	р	5000	15000	0	4	2	так	ні	ні	з	п	з	п	п	д	
42	41	14	12	10	14	11	61	55	ж	с	35	6	10	р	3000	6500	0	6	2	ні	ні	ні	д	д	д	з	д	д	
43	42	14	12	10	14	11	61	62	ж	с	40	40	3	р	3000	7000	0	5	2	ні	ні	ні	д	д	д	д	з	д	
44	43	14	12	12	13	14	65	51	ж	в	29	2	3	р	3200	7000	1000	8	ні	ні	ні	ні	д	д	з	з	з	д	
45	44	15	13	14	13	12	67	51	ж	ш	33	33	9	р	3000	5000	0	0	3	ні	ні	ні	з	з	з	з	з	з	
46	45	12	11	11	11	11	56	54	ч	с	30	27	10	р	3000	12000	0	8	2	ні	ні	ні	з	з	п	з	д	д	
47	Сума	596	509	509	530	516	2660	2271			1331	985	324		198180	436500	7100	186	123										
48	Середнє	13,2	11,31	11,31	11,8	11,5	59,11	50,5			29,6	21,9	7,2		4404	9700	158	4,1	2,7										

Складено за даними соціологічного дослідження.

Додаток Г

Інформація про виконання заходів Генеральних угод регулювання СТВ (період чинності 09.11.2010-22.08.2016)

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014 ¹	2015	2016	2017	
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8	8	9
<i>Зайнятість населення</i>									
Усе населення (постійне), тис. осіб	45598,2	45453,3	45372,7	45245,9	42759,7	42590,9	42414,9	42216,8	-542,9
Населення у віці 16-59 років, тис. осіб	29090,1	28842,2	28622,9	28372,5	26613,3	26317,4	25982,0	25641,3	-972,0
У % до всього населення (постійного)	63,8	63,5	63,1	62,7	62,2	61,8	61,3	60,7	-1,5
Кількість зайнятих, тис. осіб	20266,0	20324,2	20354,3	20404,1	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	-1916,9
За статусом зайнятості, %:									
наймані працівники	81,1	80,7	81,2	80,9	84,1	84,1	84,4	84,3	0,2
роботодавці	1,0	1,0	1,0	1,0	1,3	1,2	1,2	0,9	-0,4
самозайняті	17,5	17,8	17,4	17,8	14,3	14,5	14,2	14,6	0,3
безкоштовно працюючі члени сім'ї	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	-0,1
Рівень зайнятості населення, %	58,5	59,2	59,7	60,3	56,6	56,7	56,3	56,1	-0,5
Наймані працівники підприємств, установ і організацій, тис. осіб ²	12564,2	12093,8	12181,3	11700,5	10565,2	9501,1	9330,2	9112,6	-1452,6
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	10263	10083	10123	9720	8959	8065	7868	7679	-1280
У % до населення у віці 16-59 років	35,3	35,0	35,4	34,3	33,7	30,6	30,3	29,9	-3,8
Рівень прийому працівників, у % до середньооблікової кількості штатних працівників	25,3	28,6	26,4	26,6	22,8	24,0	26,1	30,5	7,7
Рівень вибуття працівників, у % до середньооблікової кількості штатних працівників	28,1	30,9	30,3	30,3	30,3	30,2	29,2	31,8	1,5

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Кількість зареєстрованих безробітних на кінець року, тис. осіб	452,1	505,3	467,7	469,0	512,2	490,8	390,8	354,4	-157,8
Рівень зареєстрованого безробіття, у % до населення працездатного віку	1,6	1,8	1,6	1,7	1,9	1,9	1,5	1,4	-0,5
Кількість безробітних (за методологією МОП), тис. осіб	1785,6	1732,7	1657,2	1576,5	1847,6	1654,7	1678,2	1698,0	-149,6
Рівень безробіття (за методологією МОП), %	8,1	7,9	7,5	7,2	9,3	9,1	9,3	9,5	0,2
Підвищення кваліфікації працівників, тис. осіб ²	943,9	978,4	1016,5	1020,9	804,1
У % до облікової кількості штатних працівників	8,6	9,1	9,5	9,9	9,4
Кількість пенсіонерів, тис. осіб	13738	13821	13640	13533	12147	12296	11956	11725	-422
Припадає платників ЄСВ на 1 пенсіонера (розрахунково), осіб	1,33	1,28	1,30	1,32	1,38	1,26	1,28	1,29	-0,09
Припадає штатних працівників на 1 пенсіонера, осіб	0,75	0,73	0,74	0,72	0,74	0,66	0,66	0,65	-0,08
<i>Оплата праці й пенсії</i>									
Мінімальна заробітна плата, грн	922	1004	1134	1218	1218	1378	1600	3200	1982
Індекс мінімальної заробітної плати, %	123,9	108,9	112,9	107,4	100,0	113,1	116,1	200,0	100,0
Середньомісячна заробітна плата, грн	2239	2633	3026	3265	3480	4195	5183	7104	3624
Реальна середньомісячна заробітна плата, грн	2052	2517	3032	3249	2786	2927	4611	6248	3462
Індекс середньомісячної заробітної плати, %	117,5	117,6	114,9	107,9	106,6	120,5	123,6	137,1	30,5
Перевищення або зменшення (-) індексу середньомісячної заробітної плати понад індекс споживчих цін, в.п.	8,4	13,0	15,1	7,4	-18,3	-22,8	11,2	23,4	41,7
Відношення мінімальної заробітної плати до середньої по країні, %	41,2	38,1	37,5	37,3	35,0	32,8	30,9	45,0	10,0
Фонд оплати праці, млн грн	289082	333533	384459	398269	374163	405934	489328	654636	280473
Частка основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці, %	62,4	62,3	62,5	61,9	60,8	57,8	58,8	58,4	-2,4

1	2	3	4	5	6	7	8	8	9
Посадовий оклад працівника 1 тарифного розряду ЄТС на кінець року, грн	600	704	839	852	852	1113	1335	1600	748
Грошовий розрив між посадовим окладом працівника 1 тарифного розряду ЄТС та мінімальною заробітною платою, грн	322	300	295	366	366	265	265	1600	1234
Мінімальна пенсія, грн	734	800	884	949	949	1074	1247	1373	424
Середній розмір пенсії, грн	1151,9	1253,3	1470,7	1526,1	1581,5	1699,5	1828,3	2479,2	897,7
Відношення середньої пенсії до середньої зарплати, %	51,4	47,6	48,6	46,7	45,4	40,5	35,3	34,9	-10,5
<i>Економіка й соціальний розвиток</i>									
Оборот роздрібної торгівлі, млрд грн	541,5	685,7	812,1	888,8	901,9	1031,7	1175,3	815,3	-86,6
Офіційний курс гривні до долара США (середній за рік), установлений НБУ, грн за 100 дол. США	793,6	796,8	799,1	799,3	1188,7	2184,5	2555,1	2659,7	1471,0
Індекс офіційного курсу гривні до долара США, %	101,9	100,4	100,3	100,0	148,7	183,8	117,0	104,1	-44,6
Індекс споживчих цін, %	109,1	104,6	99,8	100,5	124,9	143,3	112,4	113,7	-11,2
ВВП (у фактичних цінах), млрд грн	1120,6	1349,2	1459,1	1522,7	1586,9	1988,5	2385,4	2982,9	1396,0
ВВП (у фактичних цінах) у розрахунку на 1 особу, грн	24429	29519	32002	33473	36904	46201	55899	70210	33306
Індекс ВВП (у фактичних цінах), %	122,7	120,4	108,1	104,4	104,2	125,3	119,8	125,0	20,8
Доходи населення – всього, млрд грн	1101,2	1266,8	1457,9	1548,7	1516,8	1772,0	2051,3	2579,1	1062,3
У т.ч. оплата праці, млрд грн	449,6	529,1	609,4	630,7	615,0	709,6	898,3	1200,2	585,2
Частка оплати праці в доходах населення, %	40,8	41,8	41,8	40,7	40,5	40,0	43,8	46,5	6,0
Частка оплати праці у ВВП (у фактичних цінах), %	40,1	39,2	41,8	41,4	38,8	35,7	37,7	40,2	1,4
Реальний ВВП (скоригований на індекс споживчих цін), млрд грн	1027,1	1289,8	1462,0	1515,1	1270,5	1387,7	2122,2	2623,5	1353,0
Індекс реального ВВП, %	126,3	125,6	113,3	103,6	83,9	109,2	152,9	123,6	39,7

1	2	3	4	5	6	7	8	8	9
Перевищення або зменшення (-) індексу ВВП (у фактичних цінах) понад індекс середньомісячної заробітної плати, в.п.	5,2	2,8	-6,8	-3,5	-2,4	4,8	-3,6	-12,0	-9,6
Індекс промислової продукції, %	118,7	114,2	100,3	101,7	131,8	125,4	135,7	116,5	-15,3
Індекс с.-г. продукції, %	130,0	113,6	106,8	97,1	124,3	154,5	109,0	111,5	-12,8
Капітальні інвестиції, млрд грн	189,1	259,9	293,7	267,7	219,4	273,1	359,2	448,5	229,1
Доходи зведеного бюджету, млрд грн	314,5	398,6	445,5	442,8	456,1	652,0	782,9	1017,0	560,9
Видатки зведеного бюджету - всього, млрд грн	377,8	416,9	492,5	505,8	523,1	679,9	835,8	1057,0	533,9
У т.ч.									
освіта	79,8	86,3	101,6	105,5	100,1	114,2	129,4	177,9	77,8
охорона здоров'я	44,7	49,0	58,5	61,6	57,2	71,0	75,5	102,4	45,2
духовний та фізичний розвиток	11,5	10,8	13,6	13,7	13,9	16,2	16,9	24,3	10,4
соціальний захист та соціальне забезпечення	104,5	105,4	125,3	145,1	138,0	176,3	258,3	285,8	147,8
Видатки зведеного бюджету на соціальні заходи, %	63,7	60,3	60,7	64,4	59,1	55,6	57,4	55,9	-3,2
Кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб	0,8	0,1	0,0	0,1	1,6	0,9	0,0	2,1	0,5
Невідпрацьований час у середньому на 1 працівника, який брав участь у страйку, год.	255	15	0	11	194	133	0	66	-128
Невідпрацьований час працівниками, які брали участь у страйках, тис. год.	204,0	1,5	0,0	1,1	310,4	119,7	0,0	138,6	-171,8
Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ, організацій, де мали місце колективні трудові спори на національному й галузевому рівнях, тис. осіб	1715,5	1635,5	1635,5	2151,7	1703,3	1780,3	2633,4	1389,4	-313,9

1	2	3	4	5	6	7	8	8	9
<i>Порівняльні дані з ЄС</i>									
Рівень зайнятості населення в країнах ЄС (28 країн), %	51,9	51,8	51,6	51,3	51,7	52,2	52,8	53,5	1,8
Більший або менший (-) рівень зайнятості в Україні порівняно з ЄС (28 країн), в.п.	6,6	7,4	8,1	9,0	4,9	4,5	3,5	2,6	-2,3
Рівень зайнятості населення у віці 15-24 років у країнах ЄС (28 країн), %	33,8	33,4	32,5	32,1	32,4	33,0	33,7	34,7	2,3
Більший або менший (-) рівень зайнятості населення у віці 15-24 років у Україні порівняно з ЄС (28 країн), в.п.	-0,2	0,5	0,9	0,4	-2,9	-4,8	-6,7	-6,8	-3,9
Рівень безробіття в країнах ЄС (28 країн), %	9,6	9,6	10,4	10,9	10,2	9,4	8,6	7,6	-2,6
Більший або менший (-) рівень безробіття в Україні порівняно з ЄС (28 країн), в.п.	-1,5	-1,7	-2,9	-3,7	-0,9	-0,3	0,7	1,9	2,8

¹ Тут і далі в таблицях і на рисунках дані за 2014-2017 рр. подані без урахування АР Крим і ОРДЛО.

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

Складено й розраховано за даними Держстату України та законодавства України.

Показники природного руху населення України, тис. осіб

Показник	Р і к								2017/ 2014, ±
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Кількість народжених, тис. осіб	497,7	502,6	520,7	503,7	465,9	411,8	397,0	364,0	-101,9
З них у міських поселеннях	326,6	328,9	341,6	330,3	304,2	266,1	258,7	237,9	-66,3
у сільській місцевості	171,1	173,7	179,1	173,4	161,7	145,7	138,3	126,1	-35,6
Кількість померлих, тис. осіб	698,2	664,6	663,1	662,4	632,3	594,8	583,6	574,1	-58,2
З них у міських поселеннях	431,1	411,0	411,8	412,6	391,7	358,8	354,6	350,6	-41,1
у сільській місцевості	267,1	253,6	251,4	249,8	240,6	236,0	229,0	223,5	-17,1
Природний приріст, зменшення (-) населення, тис. осіб	-200,5	-162,0	-142,4	-158,7	-166,4	-183,0	-186,6	-210,1	-43,7
З них у міських поселеннях	-104,5	-82,1	-70,2	-82,3	-87,5	-92,7	-95,9	-112,7	-25,2
у сільській місцевості	-96,0	-79,9	-72,2	-76,4	-78,9	-90,3	-90,6	-97,4	-18,5
Природний приріст, зменшення (-) на 1000 осіб населення, осіб	-4,4	-3,6	-3,1	-3,5	-3,9	-4,3	-4,4	-5,0	-1,1
Природний приріст, зменшення (-) на 1000 осіб міського населення, осіб	-3,4	-2,6	-2,3	-2,6	-3,0	-3,2	-3,3	-3,9	-0,9
Природний приріст, зменшення (-) на 1000 осіб сільського населення, осіб	-6,7	-5,6	-5,1	-5,4	-5,9	-6,8	-6,9	-7,4	-1,5
Сумарний коефіцієнт народжуваності на 1 жінку, осіб	1,443	1,459	1,531	1,506	1,498	1,506	1,466	1,374	-0,124
Сумарний коефіцієнт народжуваності на 1 міську жінку, осіб	1,308	1,317	1,387	1,365	1,351	1,388	1,361	1,283	-0,068
Сумарний коефіцієнт народжуваності на 1 сільську жінку, осіб	1,770	1,801	1,868	1,825	1,827	1,710	1,642	1,522	-0,305
Кількість сільських населених пунктів, од.	28457	28450	28441	28397	28388	28385	28377	28378	-10
Кількість смт, од.	885	885	885	885	885	885	885	883	-2

Складено й розраховано за даними Держстату України.

**Тарифні сітки й схеми посадових окладів,
які використовуються більшістю сільськогосподарських підприємств**

Мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок окремих категорій робітників за видами виконуваних робіт сільськогосподарських підприємств та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень (чинні з **01.01.2019**, виходячи з **розрахунку на базі 115 % прожиткового мінімуму**), грн

Категорія працівників	Розряд робіт						Коефіцієнт співвідношень мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників I розряду
	I	II	III	IV	V	VI	
<i>Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень</i>	<i>1,00</i>	<i>1,09</i>	<i>1,20</i>	<i>1,35</i>	<i>1,55</i>	<i>1,80</i>	<i>x</i>
На ручних роботах у рослинництві	13,30	14,50	15,96	17,96	20,62	23,94	<i>1,00</i>
На ручних роботах у тваринництві	15,43	16,82	18,52	20,83	23,92	27,77	<i>1,16</i>
Механізовані роботи в рослинництві, земляні й дорожні роботи (з урахуванням груп підприємств за регіонами):							
I група	15,56	16,96	18,67	21,01	24,12	28,01	<i>1,17</i>
II група	17,16	18,70	20,59	23,17	26,60	30,89	<i>1,29</i>
III група	18,89	20,59	22,67	25,50	29,28	34,00	<i>1,42</i>
Механізовані роботи у тваринництві	15,56	16,96	18,67	21,01	24,12	28,01	<i>1,17</i>
Механізовані вантажно-розвантажувальні роботи	14,10	15,37	16,92	19,04	21,86	25,38	<i>1,06</i>
Транспортні роботи, виконувані тракторними агрегатами	14,10	15,37	16,92	19,04	21,86	25,38	<i>1,06</i>
Ремонтні й верстатні роботи	14,10	15,37	16,92	19,04	21,86	25,38	<i>1,06</i>

Групи з оплати праці трактористів-машиністів встановлюються залежно від регіону:

I група - сільгосппідприємства АР Крим (крім гірських і передгірних), Запорізької, Дніпропетровської, Миколаївської, Одеської й Херсонської областей;

II група - сільгосппідприємства Вінницької, Луганської, Донецької, Кіровоградської, Полтавської, Тернопільської, Харківської, Черкаської, Чернівецької (крім гірських і передгірних), лісостепові підприємства Житомирської, Київської, Львівської, Сумської, Хмельницької та Чернігівської областей;

III група - сільгоспідприємства Волинської, Закарпатської, Івано-Франківської, Рівненської областей, гірські й передгірні підприємства АР Крим, Львівської й Чернівецької областей та поліські підприємства Житомирської, Київської, Львівської, Сумської, Хмельницької й Чернігівської областей.

Схема місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців у сільському господарстві (чинна з **01.01.2019**, виходячи з розрахунку на базі **115 % прожиткового мінімуму**), грн

Назва посади	Коефіцієнт	Посадовий оклад
Керівник підприємства*		
Заступник керівника, головний бухгалтер, головний інженер	2,60	6893
Головні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, економіст, меліоратор та інші	2,20	5832
Завідувачі відділів: виробничого, планово-економічного	2,20	5832
Керуючий відділенням, дільницею (сільськогосподарською), фермою	2,09	5541
Завідувачі інших відділів (менеджери) матеріально-технічного постачання, збуту і інших напрямків діяльності, помічник керівника	1,90	5037
Головні фахівці у складі відділень і інших виробничих підрозділів	2,00	5302
Провідні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, агролісомеліоратор і інші	1,73	4586
Завідувач машинного двору, начальник гаража	1,81	4798
Заступник директора з господарської частини, побуту і культури	1,90	5037
Заступник директора з господарської частини	1,47	3897
Начальник відділу кадрів	1,63	4321
Начальник штабу цивільної оборони	1,39	3685
Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юристконсульт, агролісомеліоратор і інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні):		
I категорії	1,63	4321
II категорії	1,45	3844
Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юристконсульт, агролісомеліоратор і інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні)	1,27	3367
Референт	1,27	3367
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії) (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини:		
I категорії	1,18	3128
II категорії	1,10	2916

Назва посади	Коефіцієнт	Посадовий оклад
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорій) (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини	1,00	2651
Старший диспетчер	1,50	3977
Диспетчер	1,27	3367
Експедитор транспортний	0,97	2571
Завідувачі: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро, старший інспектор	1,18	3128
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, інспектор	1,10	2916
Завідувач камери схову, кресляр	0,90	2386

* Примітка: Умови і розміри оплати праці керівників державних підприємств встановлюються Міністерством аграрної політики та продовольства України у контракті, для керівників підприємств інших форм власності – згідно із законодавством та статутами підприємств.

Мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок окремих категорій робітників за видами виконуваних робіт сільськогосподарських підприємств та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень (пропоновані з **01.01.2019**, виходячи з розрахунку на базі **140 % прожиткового мінімуму**), грн

Категорія працівників	Розряд робіт						Коефіцієнт співвідношень мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників I розряду
	I	II	III	IV	V	VI	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
<i>Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень</i>	<i>1,00</i>	<i>1,09</i>	<i>1,20</i>	<i>1,35</i>	<i>1,55</i>	<i>1,80</i>	<i>x</i>
На ручних роботах у рослинництві	16,19	17,65	19,43	21,86	25,09	29,14	<i>1,00</i>
На ручних роботах у тваринництві	18,78	20,47	22,54	25,35	29,11	33,80	<i>1,16</i>
Механізовані роботи в рослинництві, земляні й дорожні роботи (з урахуванням груп підприємств за регіонами):							
I група	18,94	20,64	22,73	25,57	29,36	34,09	<i>1,17</i>
II група	20,89	22,77	25,07	28,20	32,38	37,60	<i>1,29</i>
III група	22,99	25,06	27,59	31,04	35,63	41,38	<i>1,42</i>

1	2	3	4	5	6	7	8
Механізовані роботи у тваринництві	18,94	20,64	22,73	25,57	29,36	34,09	1,17
Механізовані вантажно-розвантажувальні роботи	17,16	18,70	20,59	23,17	26,60	30,89	1,06
Транспортні роботи, виконувані тракторними агрегатами	17,16	18,70	20,59	23,17	26,60	30,89	1,06
Ремонтні й верстатні роботи	17,16	18,70	20,59	23,17	26,60	30,89	1,06

Схема місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців у сільському господарстві (пропоновані з 01.01.2019, виходячи з розрахунку на базі 140 % прожиткового мінімуму), грн

Назва посади	Коефіцієнт	Посадовий оклад
Керівник підприємства*		
Заступник керівника, головний бухгалтер, головний інженер	2,60	8390
Головні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, економіст, меліоратор та інші	2,20	7099
Завідувачі відділів: виробничого, планово-економічного	2,20	7099
Керуючий відділенням, дільницею (сільськогосподарською), фермою	2,09	6744
Завідувачі інших відділів (менеджери) матеріально-технічного постачання, збуту і інших напрямків діяльності, помічник керівника	1,90	6131
Головні фахівці у складі відділень і інших виробничих підрозділів	2,00	6454
Провідні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, агролісомеліоратор і інші	1,73	5583
Завідувач машинного двору, начальник гаража	1,81	5841
Заступник директора з господарської частини, побуту і культури	1,90	6131
Заступник директора з господарської частини	1,47	4744
Начальник відділу кадрів	1,63	5260
Начальник штабу цивільної оборони	1,39	4486
Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юристконсульт, агролісомеліоратор і інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні):		
I категорії	1,63	5260
II категорії	1,45	4679
Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юристконсульт, агролісомеліоратор і інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні)	1,27	4098

Назва посади	Коефіцієнт	Посадовий оклад
Референт	1,27	4098
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії) (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини: I категорії	1,18	3808
II категорії	1,10	3550
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії) (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини	1,00	3227
Старший диспетчер	1,50	4841
Диспетчер	1,27	4098
Експедитор транспортний	0,97	3130
Завідувачі: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро, старший інспектор	1,18	3808
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, інспектор	1,10	3550
Завідувач камери схову, кресляр	0,90	2904

* Примітка: Умови і розміри оплати праці керівників державних підприємств встановлюються Міністерством аграрної політики та продовольства України у контракті, для керівників підприємств інших форм власності – згідно із законодавством та статутами підприємств.

Мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок окремих категорій робітників за видами виконуваних робіт сільськогосподарських підприємств та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень (пропоновані з 01.01.2019, виходячи з розрахунку на базі мінімальної заробітної плати), грн

Категорія працівників	Розряд робіт						Коефіцієнт співвідношень мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників I розряду
	I	II	III	IV	V	VI	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
<i>Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень</i>	<i>1,00</i>	<i>1,09</i>	<i>1,20</i>	<i>1,35</i>	<i>1,55</i>	<i>1,80</i>	<i>x</i>
На ручних роботах у рослинництві	25,13	27,39	30,16	33,93	38,95	45,23	1,00
На ручних роботах у тваринництві	29,15	31,77	34,98	39,35	45,18	52,47	1,16

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Механізовані роботи в рослинництві, земляні й дорожні роботи (з урахуванням груп підприємств за регіонами): I група	29,40	32,05	35,28	39,69	45,57	52,92	1,17
II група	32,42	35,34	38,90	43,77	50,25	58,36	1,29
III група	35,68	38,89	42,82	48,17	55,30	64,22	1,42
Механізовані роботи у тваринництві	29,40	32,05	35,28	39,69	45,57	52,92	1,17
Механізовані вантажно-розвантажувальні роботи	26,64	29,04	31,97	35,96	41,29	47,95	1,06
Транспортні роботи, виконувані тракторними агрегатами	26,64	29,04	31,97	35,96	41,29	47,95	1,06
Ремонтні й верстатні роботи	26,64	29,04	31,97	35,96	41,29	47,95	1,06

Схема місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців у сільському господарстві (пропоновані з 01.01.2019, виходячи з розрахунку на базі мінімальної заробітної плати), грн

Назва посади	Коефіцієнт	Посадовий оклад
Керівник підприємства*		
Заступник керівника, головний бухгалтер, головний інженер	2,60	13023
Головні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, економіст, меліоратор та інші	2,20	11020
Завідувачі відділів: виробничого, планово-економічного	2,20	11020
Керуючий відділенням, дільницею (сільськогосподарською), фермою	2,09	10469
Завідувачі інших відділів (менеджери) матеріально-технічного постачання, збуту і інших напрямків діяльності, помічник керівника	1,90	9517
Головні фахівці у складі відділень і інших виробничих підрозділів	2,00	10018
Провідні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, агролісомеліоратор і інші	1,73	8666
Завідувач машинного двору, начальник гаража	1,81	9066
Заступник директора з господарської частини, побуту і культури	1,90	9517
Заступник директора з господарської частини	1,47	7363
Начальник відділу кадрів	1,63	8165
Начальник штабу цивільної оборони	1,39	6963

Назва посади	Коефіцієнт	Посадовий оклад
Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, агролісомеліоратор і інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні): I категорії	1,63	8165
II категорії	1,45	7263
Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, агролісомеліоратор і інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні)	1,27	6361
Референт	1,27	6361
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії) (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини: I категорії	1,18	5911
II категорії	1,10	5510
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії) (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини	1,00	5009
Старший диспетчер	1,50	7514
Диспетчер	1,27	6361
Експедитор транспортний	0,97	4859
Завідувачі: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро, старший інспектор	1,18	5911
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, інспектор	1,10	5510
Завідувач камери схову, кресляр	0,90	4508

Примітка:

* Умови і розміри оплати праці керівників державних підприємств встановлюються Міністерством аграрної політики та продовольства України у контракті, для керівників підприємств інших форм власності – згідно із законодавством та статутами підприємств.

Автоматизована програма оцінки й аналізу даних моніторингу системи СТВ у аграрному секторі економіки

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1																							
2																							
3																							
4																							
5																							
6																							
7																							
8																							
9																							
10																							
11																							
12																							
13																							
14																							
15																							
16																							
17																							
18																							
19																							
20																							
21																							
22																							
23																							
24																							
25																							
26																							
27																							
28																							
29																							
30																							
31																							

Розробка автора.

Показники розрахунку розцінок оплати праці за сільськогосподарську продукцію

Планові показники виробництва тваринницької продукції та заробітної плати працівників-відрядників у 2018 р.

Показник	Місяці												Разом за рік
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Виробництво (вихід) продукції: молоко, ц	1245,4	1163,1	1120,6	1064,3	1164,4	1122,8	1016,2	1051,9	953,8	920,4	925,5	965,2	12713,6
приплід від корів і нетелів, гол.	7	18	24	28	10	8	16	5	12	16	16	13	173
приріст живої ваги ВРХ, ц	47,1	41,3	46,8	46,8	46,6	42,8	45,5	47,5	45,6	47,7	47,9	50,5	556,1
Заробітна плата: бригадир на дільницях основного виробництва (молочне виробництво)	4055	4055	4055	4055	4055	4055	4055	4055	4055	4055	4055	4055	48660
оператори машинного доїння (доярки)	33426	33426	33426	33426	33426	33426	33426	33426	33426	33426	33426	33426	401112
тваринники	14013	14013	14013	14013	14013	14013	14013	14013	14013	14013	14013	14013	168156
робітники з догляду за тваринами (скотарі)	32697	32697	32697	32697	32697	32697	32697	32697	32697	32697	32697	32697	392364
слюсарі-ремонтники	24940	24940	24940	24940	24940	24940	24940	24940	24940	24940	24940	24940	299280
готувач кормів	4014	4014	4014	4014	4014	4014	4014	4014	4014	4014	4014	4014	48168

Складено й розраховано за оперативними даними АДС.

Розцінки оплати праці за надій молока працівників-відрядників у 2018 р., грн/ц

Категорія працівників	Місяці			Середня розцінка за рік
	1-3	4-8	9-12	
Бригадир на ділянках основного виробництва (молочне виробництво)	2,07	2,24	2,58	2,30
Оператори машинного доїння (доярки)	26,99	29,30	33,74	29,91
Робітники з догляду за тваринами	26,41	28,66	33,00	29,32
Слюсарі-ремонтники	21,20	23,01	26,50	23,54
Готувач кормів	2,39	2,59	2,99	2,65

Складено й розраховано за оперативними даними АДС.

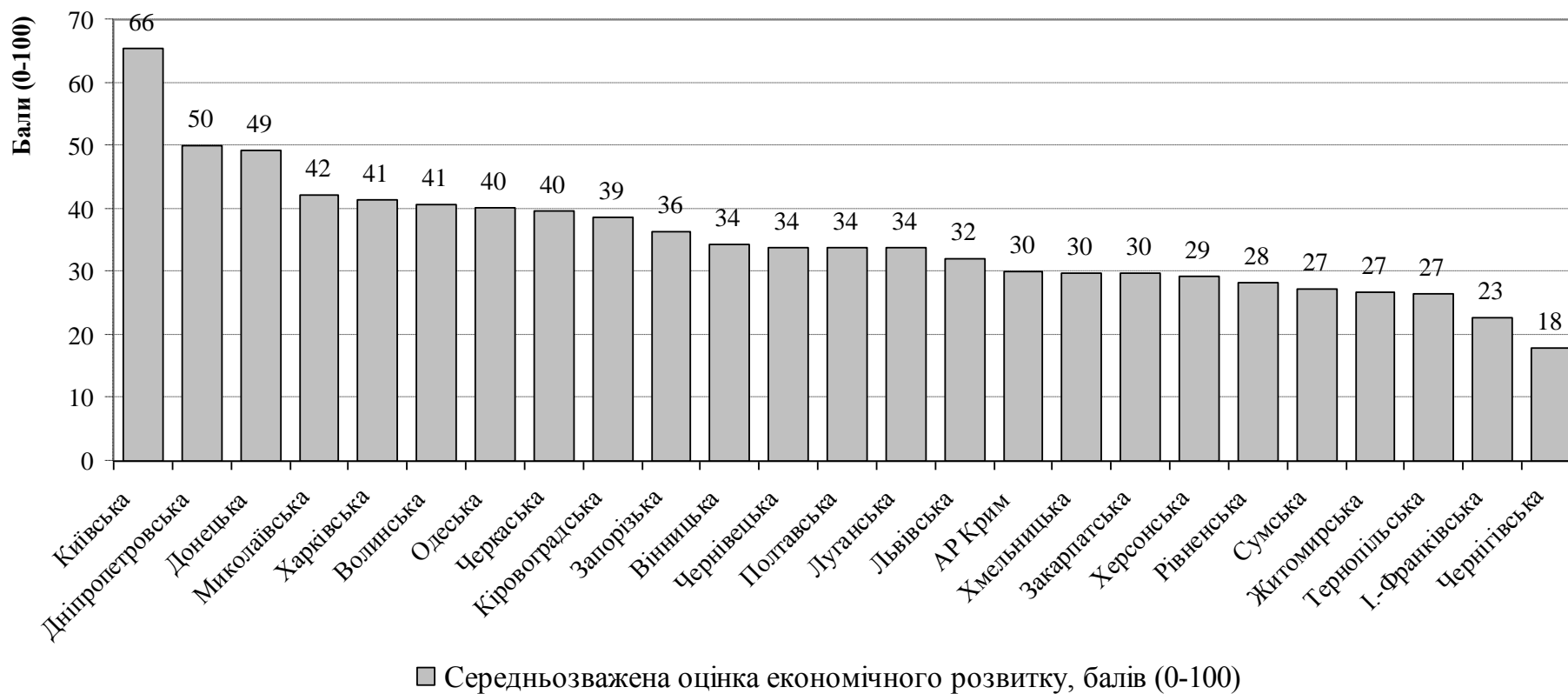
Розцінки оплати праці за приплід від корів і нетелів працівників-відрядників у 2018 р., грн/гол.

Категорія працівників	Середня розцінка за рік
Розцінки оплати праці за приплід від корів і нетелів	
Бригадир на ділянках основного виробництва (молочне виробництво)	112,51
Оператори машинного доїння (доярки)	115,93
Робітники з догляду за тваринами	113,40
Розцінки оплати праці за приріст живої ваги ВРХ	
Тваринники	302,38
Готувач кормів	25,99

Складено й розраховано за оперативними даними АДС.

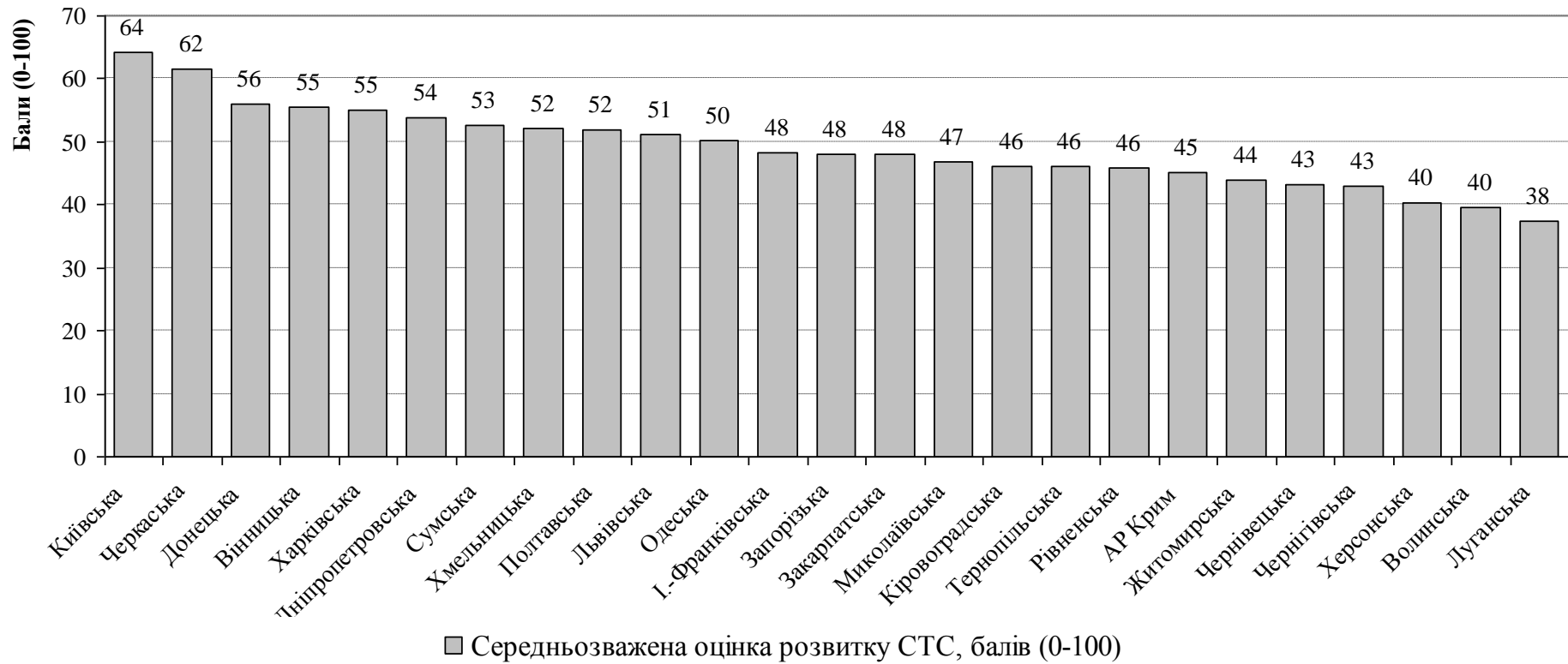
Графіки ранжування АТО за показниками економічного розвитку, розвитку соціальної сфери, екологічного стану та інтегральним показником розвитку сільських територій

Ранжування АТО за економічним розвитком сільських територій



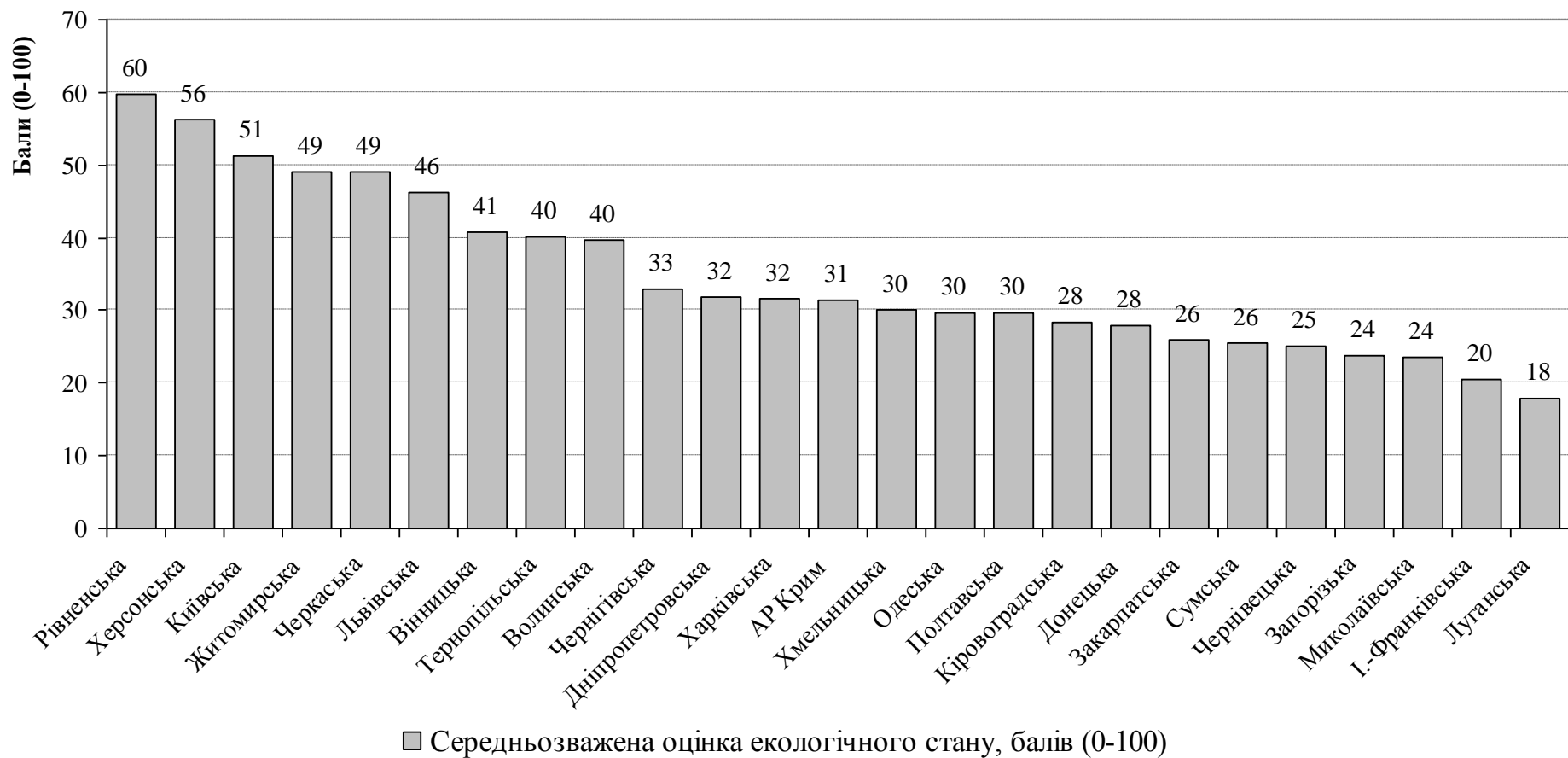
Розробка автора.

Ранжування АТО за розвитком СТС сільських територій



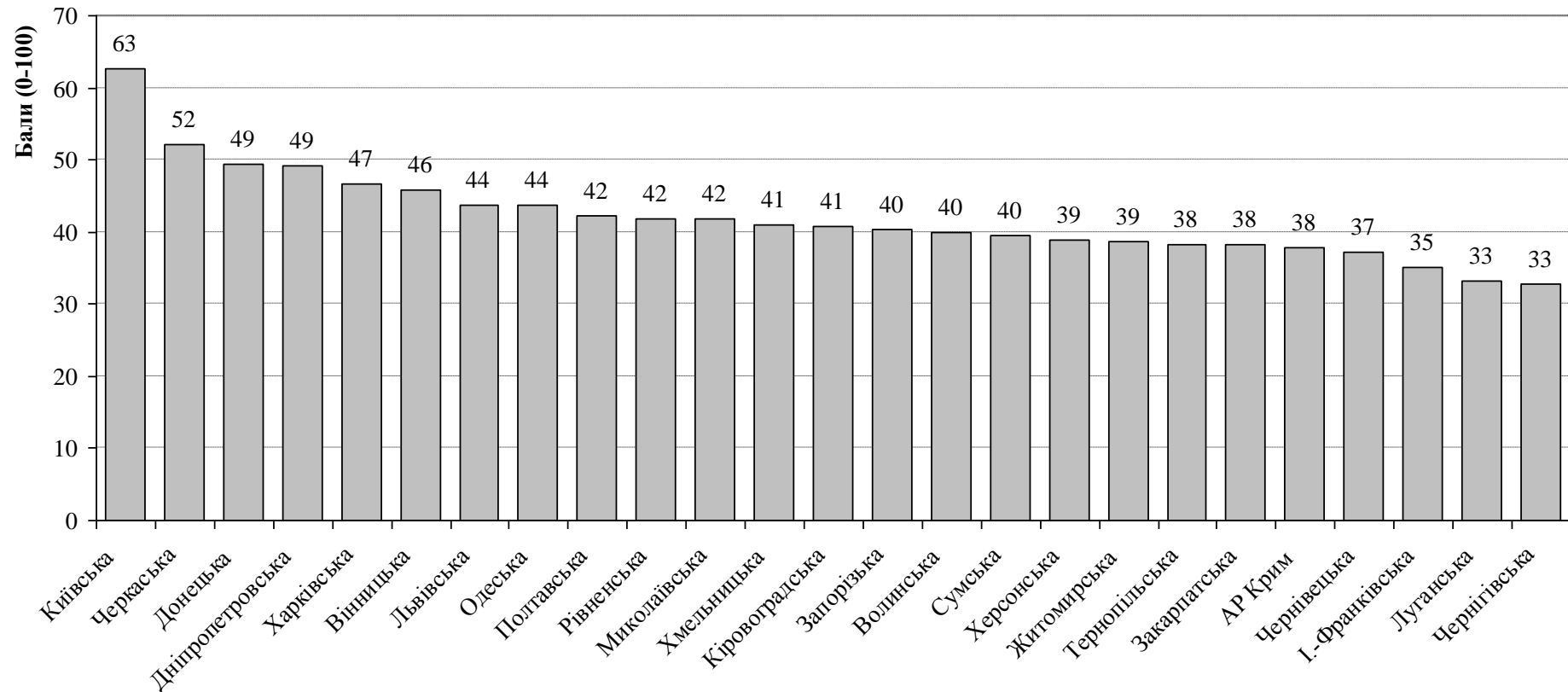
Розробка автора.

Ранжування АТО за екологічним станом сільських територій



Розробка автора.

Ранжування АТО за інтегральним показником розвитку сільських територій



■ Середньозважена оцінка соціально-економічно-екологічного розвитку сільських територій, балів (0-100)

Розробка автора.

Інформація про кореляційно-регресійний аналіз показників розвитку скотарства, свинарства й плодівництва в сільськогосподарських підприємствах у 2016 р. за допомогою програми Excel

Інформація про кореляційно-регресійний аналіз показників продуктивності корів у сільськогосподарських підприємствах і відповідних факторів впливу в Київській і Чернігівській областях

Регрессионная статистика	
Множественный R	0,832
R-квадрат	0,692
Нормированный R-квадрат	0,688
Стандартная ошибка	1359,680
Наблюдения	276

Дисперсионный анализ					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	4	1126872724,981	281718181,245	152,385	0,000
Остаток	271	501005920,912	1848730,335		
Итого	275	1627878645,893			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>
Y-пересечение	1273,951	161,105	7,908	0,000	956,774	1591,128	956,774	1591,128
Переменная x_1	161,257	7,310	22,061	0,000	146,866	175,649	146,866	175,649
Переменная x_2	0,014	0,044	0,323	0,747	-0,073	0,102	-0,073	0,102
Переменная x_3	0,377	0,184	2,045	0,042	0,014	0,741	0,014	0,741
Переменная x_4	0,002	0,562	0,003	0,998	-1,106	1,109	-1,106	1,109

	y_x	x_1	x_2	x_3	x_4
y_x	1				
x_1	0,829	1			
x_2	0,190	0,200	1		
x_3	0,311	0,293	0,138	1	
x_4	0,260	0,285	0,836	0,192	1

Інформація про кореляційно-регресійний аналіз показників продуктивності праці у скотарстві в сільськогосподарських підприємствах і відповідних факторів впливу в Київській і Чернігівській областях

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,847
R-квадрат	0,717
Нормированный R-квадрат	0,713
Стандартная ошибка	146,239
Наблюдения	276

<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3	14707731,097	4902577,032	229,244	0,000
Остаток	272	5816961,331	21385,887		
Итого	275	20524692,428			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>
Y-пересечение	-2,689	17,356	-0,155	0,877	-36,858	31,480	-36,858	31,480
Переменная x_1	0,065	0,003	24,379	0,000	0,060	0,071	0,060	0,071
Переменная x_2	0,025	0,014	1,818	0,070	-0,002	0,053	-0,002	0,053
Переменная x_3	2,368	0,775	3,056	0,002	0,842	3,893	0,842	3,893

	y_x	x_1	x_2	x_3
y_x	1			
x_1	0,836	1		
x_2	0,208	0,142	1	
x_3	0,285	0,200	0,306	1

Інформація про кореляційно-регресійний аналіз показників продуктивності ВРХ на відгодівлі в сільськогосподарських підприємствах і відповідних факторів впливу в Київській області

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,648
R-квадрат	0,420
Нормированный R-квадрат	0,406
Стандартная ошибка	167,400
Наблюдения	125

<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3	2458374,717	819458,239	29,242	0,000
Остаток	121	3390771,658	28022,906		
Итого	124	5849146,375			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>
Y-пересечение	210,165	34,051	6,172	0,000	142,752	277,577	142,752	277,577
Переменная x_1	20,002	2,997	6,674	0,000	14,068	25,936	14,068	25,936
Переменная x_2	0,031	0,011	2,715	0,008	0,008	0,053	0,008	0,053
Переменная x_3	0,146	0,103	1,421	0,158	-0,057	0,349	-0,057	0,349

	y_x	x_1	x_2	x_3
y_x	1			
x_1	0,565	1		
x_2	0,450	0,284	1	
x_3	0,317	0,111	0,587	1

Інформація про кореляційно-регресійний аналіз показників продуктивності свиней у сільськогосподарських підприємствах і відповідних факторів впливу в Київській і Чернігівській областях

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,577
R-квадрат	0,333
Нормированный R-квадрат	0,321
Стандартная ошибка	198,134
Наблюдения	178

<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3	3409558,241	1136519,414	28,951	0,000
Остаток	174	6830700,708	39256,901		
Итого	177	10240258,950			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>
Y-пересечение	129,726	24,237	5,352	0,000	81,889	177,564	81,889	177,564
Переменная x_1	0,003	0,001	2,032	0,044	0,000	0,005	0,000	0,005
Переменная x_2	43,209	4,780	9,040	0,000	33,776	52,643	33,776	52,643
Переменная x_3	2,152	2,560	0,841	0,402	-2,900	7,205	-2,900	7,205

	y_x	x_1	x_2	x_3
y_x	1			
x_1	0,134	1		
x_2	0,560	0,010	1	
x_3	0,048	0,044	-0,018	1

Інформація про кореляційно-регресійний аналіз показників рентабельності продукції свинарства в сільськогосподарських підприємствах і відповідних факторів впливу в Київській і Чернігівській областях

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,187
R-квадрат	0,035
Нормированный R-квадрат	0,024
Стандартная ошибка	36,115
Наблюдения	178

<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	2	8230,474	4115,237	3,155	0,045
Остаток	175	228247,585	1304,272		
Итого	177	236478,059			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>
Y-пересечение	-24,248	4,482	-5,410	0,000	-33,095	-15,402	-33,095	-15,402
Переменная x_1	0,431	0,467	0,923	0,357	-0,490	1,352	-0,490	1,352
Переменная x_2	0,026	0,011	2,289	0,023	0,004	0,048	0,004	0,048

	y_x	x_1	x_2
y_x	1		
x_1	0,077	1	
x_2	0,173	0,048	1

Інформація про кореляційно-регресійний аналіз показників чисельності працівників тваринництва в сільськогосподарських підприємствах і відповідних факторів впливу в Київській і Чернігівській областях

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,317
R-квадрат	0,100
Нормированный R-квадрат	0,079
Стандартная ошибка	88,068
Наблюдения	178

<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	4	149385,119	37346,280	4,815	0,001
Остаток	173	1341792,909	7756,028		
Итого	177	1491178,028			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>
Y-пересечение	-1,049	15,456	-0,068	0,946	-31,556	29,458	-31,556	29,458
Переменная x_1	0,001	0,001	1,842	0,067	0,000	0,002	0,000	0,002
Переменная x_2	0,010	0,004	2,475	0,014	0,002	0,018	0,002	0,018
Переменная x_3	0,030	0,028	1,054	0,293	-0,026	0,086	-0,026	0,086
Переменная x_4	0,010	0,082	0,124	0,901	-0,153	0,173	-0,153	0,173

	y	x_1	x_2	x_3	x_4
y	1				
x_1	0,245	1			
x_2	0,272	0,435	1		
x_3	0,121	0,134	0,103	1	
x_4	0,041	0,030	0,054	0,211	1

Інформація про кореляційно-регресійний аналіз показників урожайності в плодівництві в сільськогосподарських підприємствах і відповідних факторів впливу в Україні за допомогою програми Excel

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,775
R-квадрат	0,600
Нормированный R-квадрат	0,597
Стандартная ошибка	62,189
Наблюдения	257

<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	2	1474564,513	737282,256	190,635	0,000
Остаток	254	982346,709	3867,507		
Итого	256	2456911,221			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>	<i>Нижние 95 %</i>	<i>Верхние 95 %</i>
Y-пересечение	8,660	5,111	1,694	0,091	-1,405	18,726	-1,405	18,726
Переменная x_1	1,921	0,117	16,442	0,000	1,691	2,151	1,691	2,151
Переменная x_2	0,339	0,127	2,667	0,008	0,089	0,589	0,089	0,589

	<i>y</i>	<i>x₁</i>	<i>x₂</i>
<i>y</i>	1		
<i>x₁</i>	0,767	1	
<i>x₂</i>	0,418	0,419	1

Площі сільськогосподарських угідь і кількість фермерських господарств у областях України

Область	Площа с.-г. угідь, тис. га				Чисельність ФГ, од.				Площа с.-г. угідь 1 ФГ, га				Середня площа 1 ФГ, га
	Рік				Рік				Рік				
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	
Вінницька	274,6	249,2	250,3	260,2	1648	1733	1894	1925	167	144	132	135	144,4
Волинська	47,1	48,2	55,2	63,6	579	565	600	600	81	85	92	106	91,2
Дніпропетровська	491,5	451,5	455,2	452,5	3165	3179	3194	3225	155	142	143	140	145,0
Донецька	240,2	171,8	181,4	177,1	1348	924	956	947	178	186	190	187	185,2
Житомирська	62,0	62,6	68,8	74,8	548	547	586	608	113	114	117	123	117,0
Закарпатська	10,6	10,0	9,8	9,3	977	883	939	927	11	11	10	10	10,7
Запорізька	387,9	341,4	346,6	358,5	2068	2041	2046	2048	188	167	169	175	174,8
І.-Франківська	28,0	28,0	29,1	31,8	444	445	507	516	63	63	57	62	61,3
Київська	143,4	148,3	152,6	156,2	1110	1133	1226	1249	129	131	124	125	127,4
Кіровоградська	439,1	414,9	417,3	428,7	2430	2465	2550	2595	181	168	164	165	169,5
Луганська	238,8	216,2	227,7	230,3	990	757	802	801	241	286	284	288	274,6
Львівська	50,7	51,4	55,4	63,1	760	727	788	813	67	71	70	78	71,3
Миколаївська	351,2	351,5	352,2	364,3	3408	3338	3373	3389	103	105	104	107	105,1
Одеська	429,0	415,8	399,6	407,7	4038	3963	3966	4001	106	105	101	102	103,5
Полтавська	222,8	231,8	242,8	262,5	1665	1714	1804	1858	134	135	135	141	136,2
Рівненська	34,1	30,5	30,8	32,7	385	356	371	373	89	86	83	88	86,2
Сумська	113,2	115,0	120,2	124,9	597	600	639	649	190	192	188	192	190,5
Тернопільська	63,6	63,9	67,7	74,3	582	576	620	636	109	111	109	117	111,6
Харківська	263,6	251,6	264,7	271,3	1091	1127	1211	1259	242	223	219	215	224,7
Херсонська	273,6	269,7	275,3	280,1	2050	1990	2047	2070	133	136	134	135	134,7
Хмельницька	126,8	133,6	134,1	137,7	1022	1027	1095	1128	124	130	122	122	124,7
Черкаська	145,4	151,3	156,3	161,9	1090	1120	1274	1306	133	135	123	124	128,8
Чернівецька	31,1	29,6	29,4	28,8	601	585	596	587	52	51	49	49	50,2
Чернігівська	110,0	105,9	115,4	127,8	488	508	598	627	225	208	193	204	207,7
Разом/ у середньому	4578,3	4343,7	4437,9	4580,1	33084	32303	33682	34137	138	134	132	134	134,7

Складено й розраховано за даними Держстату України.

**Вихідні дані для проведення багатофакторного кореляційно-регресійного аналізу та
групування показників господарської діяльності фермерських господарств (у середньому за 2014-2017 рр.)**

Область	Кількість працівників у 1 ФГ, осіб	Виробництво продукції на 1 га, тис. грн	Землезабезпеченість 1 працівника, га с.-г. угідь	Виробництво продукції 1 ФГ, тис. грн	Площа с.-г. угідь 1 ФГ, га	Питома вага тваринництва у валовому виробництві, %	Кількість тракторів у 1 ФГ, од.	Поголів'я ВРХ у середньому в 1 ФГ, гол.	Поголів'я свиней у середньому в 1 ФГ, гол.	Продуктивність праці, тис. грн/особа	Кількість працівників на 100 га с.-г. угідь ФГ, осіб
Закарпатська	1,7	8,5	6,3	90,8	10,7	30,5	0,2	1,7	9,9	54,4	15,8
Чернівецька	2,4	5,6	21,6	283,3	50,2	10,3	0,7	1,0	3,4	117,7	4,7
І.-Франківська	2,0	6,7	30,9	411,6	61,3	9,4	0,7	9,3	3,9	202,4	3,2
Львівська	3,0	10,7	23,3	761,8	71,3	53,0	1,2	9,9	19,2	246,7	4,3
Рівненська	2,9	6,8	29,2	589,8	86,2	29,9	1,1	7,0	15,0	191,1	3,4
Волинська	2,7	7,2	32,3	659,0	91,2	17,1	0,9	8,2	52,2	226,7	3,1
<i>Середнє значення по групі 1</i>	<i>2,4</i>	<i>7,6</i>	<i>23,9</i>	<i>466,1</i>	<i>61,8</i>	<i>25,0</i>	<i>0,8</i>	<i>6,2</i>	<i>17,3</i>	<i>173,2</i>	<i>5,8</i>
Одеська	2,0	4,1	51,7	423,0	103,5	1,1	0,6	0,2	1,6	204,3	1,9
Миколаївська	2,2	3,4	46,8	361,8	105,1	1,1	0,7	0,5	1,2	163,4	2,1
Тернопільська	3,1	7,2	35,1	803,9	111,6	8,1	1,0	1,2	12,1	244,5	2,8
Житомирська	3,7	5,0	31,1	590,5	117,0	20,4	1,1	11,7	11,2	155,0	3,2
Хмельницька	3,2	6,1	39,7	760,0	124,7	12,0	1,1	7,9	11,6	234,4	2,5
Київська	3,4	5,6	37,5	708,9	127,4	6,8	1,3	3,4	14,5	215,8	2,7
Черкаська	3,5	5,8	37,4	745,6	128,8	6,4	1,2	5,4	15,4	219,7	2,7

Область	Кількість працівників у 1 ФГ, осіб	Виробництво продукції на 1 га, тис. грн	Землезабезпеченість 1 працівника, га с.-г. угідь	Виробництво продукції 1 ФГ, тис. грн	Площа с.-г. угідь 1 ФГ, га	Питома вага тваринництва у валовому виробництві, %	Кількість тракторів у 1 ФГ, од.	Поголів'я ВРХ у середньому в 1 ФГ, гол.	Поголів'я свиней у середньому в 1 ФГ, гол.	Продуктивність праці, тис. грн/особа	Кількість працівників на 100 га с.-г. угідь ФГ, осіб
Херсонська	2,8	4,0	47,5	537,7	134,7	1,2	0,9	0,5	1,7	179,8	2,1
Полтавська	3,1	5,1	43,5	694,2	136,2	7,2	1,3	4,3	9,5	229,5	2,3
Вінницька	3,7	5,9	40,2	844,3	144,4	4,9	1,4	4,7	6,7	228,2	2,5
Дніпропетровська	2,8	3,8	52,3	548,1	145,0	3,0	1,2	1,2	8,0	193,8	1,9
<i>Середнє значення по групі 2</i>	<i>3,1</i>	<i>5,1</i>	<i>42,1</i>	<i>638,0</i>	<i>125,3</i>	<i>6,6</i>	<i>1,1</i>	<i>3,7</i>	<i>8,5</i>	<i>206,2</i>	<i>2,4</i>
Кіровоградська	3,1	4,4	54,7	748,5	169,5	2,9	1,3	1,4	5,5	248,9	1,8
Запорізька	2,8	3,1	62,5	538,9	174,8	0,6	1,2	0,4	1,6	187,0	1,6
Донецька	2,9	3,1	64,3	579,0	185,2	3,5	1,2	1,4	5,5	195,2	1,6
Сумська	4,0	5,9	47,1	1122,5	190,5	7,4	1,7	8,9	2,6	270,5	2,1
<i>Середнє значення по групі 3</i>	<i>3,2</i>	<i>4,1</i>	<i>57,1</i>	<i>747,2</i>	<i>180,0</i>	<i>3,6</i>	<i>1,3</i>	<i>3,0</i>	<i>3,8</i>	<i>225,4</i>	<i>1,8</i>
Чернігівська	4,4	5,6	47,7	1157,6	207,7	13,7	1,4	25,4	3,5	255,9	2,1
Харківська	3,8	4,7	59,4	1062,4	224,7	2,8	1,8	4,0	0,6	284,0	1,7
Луганська	3,8	3,6	71,7	981,9	274,6	4,8	1,7	5,3	12,0	251,1	1,4
<i>Середнє значення по групі 4</i>	<i>4,0</i>	<i>4,6</i>	<i>59,6</i>	<i>1067,3</i>	<i>10,7</i>	<i>7,1</i>	<i>1,6</i>	<i>11,6</i>	<i>5,4</i>	<i>263,7</i>	<i>1,7</i>
Україна	3,0	5,5	42,2	666,9	132,3	10,8	1,1	5,2	9,5	208,3	3,1

Складено й розраховано за даними Держстату України.

Інформація про кореляційно-регресійний аналіз показників господарської діяльності фермерських господарств за допомогою програми Excel

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,941
R-квадрат	0,886
Нормированный R-квадрат	0,869
Стандартная ошибка	0,246
Наблюдения	24

<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3	9,397	3,132	51,820	1,297E-09
Остаток	20	1,209	0,060		
Итого	23	10,605			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	1,261	0,163	7,714	0,000	0,920	1,602	0,920	1,602
Переменная x_1	0,027	0,012	2,179	0,041	0,001	0,052	0,001	0,052
Переменная x_2	0,957	0,352	2,719	0,013	0,223	1,691	0,223	1,691
Переменная x_3	0,001	0,001	1,536	0,140	0,000	0,002	0,000	0,002

	<i>y</i>	<i>x₁</i>	<i>x₂</i>	<i>x₃</i>
<i>y</i>	1			
<i>x₁</i>	0,547	1		
<i>x₂</i>	0,885	0,297	1	
<i>x₃</i>	0,915	0,525	0,897	1

Статистична інформація про ефективність господарської діяльності СВК

Основні характеристики господарської діяльності СВК

Показник	Рік			2014/ 2010, ±
	2010	2012	2014	
Кількість середніх і великих СВК, од.	551	434	350	-201
Середньооблікова кількість працівників, осіб	37274	25003	20804	-16470
У т.ч. у рослинництві	21891	14914	11688	-10203
у тваринництві	15383	10089	9116	-6267
У % від загальної кількості працівників с.-г. підприємств	7,2	5,2	4,9	-2,3
У т.ч. у рослинництві	6,3	4,4	3,9	-2,4
у тваринництві	8,9	6,8	7,3	-1,6
Площа с.-г. угідь, тис. га	941,3	701,8	569,1	-372,2
Середня площа с.-г. угідь 1 СВК, га	1708	1617	1626	-82
У % від загальної площі с.-г. угідь с.-г. підприємств	5,1	3,8	3,1	-2,0
Виручка від реалізації с.-г. продукції і послуг, млн грн	2454,9	2604,8	3548,3	1093,4
У % від загальної виручки від реалізації с.-г. підприємств	3,2	2,1	2,1	-1,1
Прибуток, збиток (-) від реалізації с.-г. продукції та послуг, млн грн	265,0	172,4	476,1	211,1

¹ Великі й середні с.-г. підприємства (мають понад 200 га с.-г. угідь, або понад 50 голів худоби, або понад 500 голів птиці, або кількість працівників понад 20 осіб, або виручка від реалізації продукції понад 150 тис. грн).

Складено й розраховано за даними Держстату.

Порівняльні дані виробництва продукції в середніх і великих підприємствах різних організаційно-правових форм у 2014 р.

Показник	Форми господарювання ¹					
	СГП	СВК	ГТ	ПП	ДП	Інші
Середня кількість працівників у 1 с.-г. підприємстві, осіб	49	59	58	31	70	61
Середня площа с.-г. угідь 1 с.-г. підприємства, га	2112	1626	2316	1781	2539	2357
Землезабезпеченість 1 працівника, га с.-г. угідь	42,8	27,4	39,7	57,9	36,1	38,5
Енергетична потужність на 1 с.-г. підприємство, кВт	2510	2171	2926	1378	3877	3897
Енергетична потужність на 1 працівника (розрахунково), кВт	51	37	50	45	55	64
Енергетична потужність на 1 га с.-г. угідь (розрахунково), кВт	1,2	1,3	1,3	0,8	1,5	1,7
Виробництво с.-г. продукції (за повною собівартістю) на 1 працівника, тис. грн	303,8	145,7	326,2	306,3	126,2	271,4
у т.ч. рослинництво	336,7	165,9	358,4	341,4	140,6	275,8
тваринництво	224,8	119,9	251,3	186,2	99,3	261,6
Виробництво с.-г. продукції (за повною собівартістю) на 1 га с.-г. угідь, грн	7098	5326	8215	5288	3497	7046
Прибуток, збиток (–) від реалізації с.-г. продукції та послуг на 1 га с.-г. угідь, грн	1941	837	2218	1687	235	1604
Рівень рентабельності (збитковості) с.-г. діяльності, %	26,3	15,5	25,9	30,7	22,0	6,4

¹ СГП – с.-г. підприємства; ГТ – господарські товариства.

Складено й розраховано за даними Держстату.

Програма підвищення кваліфікації голів сільських (селищних) рад

Витяг із навчально-тематичної програми підвищення кваліфікації голів сільських і селищних рад

№ п.п.	Складові програми та навчальні теми	Усього годин	у тому числі	
			лекції	семінарські, практичні заняття
Модуль 1. Організаційно-правові засади діяльності сільських і селищних рад				
1	Правові основи діяльності сільських і селищних рад	2	2	-
2	Правова та законопроектна робота Мінагрополітики України	4	2	2
3	Роль і напрями діяльності Асоціації сільських, селищних і міських рад України	1	1	-
4	Напрями та пріоритети реформування місцевого самоврядування в Україні	1	1	-
5	Проблеми аграрного, земельного та екологічного права	2	2	-
6	Концептуальні варіанти адміністративно-територіальної реформи в Україні	2	2	-
7	Тендерне законодавство й тендерні процедури	2	2	-
8	Основні напрями діяльності Фонду сприяння місцевого самоврядування	2	2	-
9	Земельне законодавство, землеустрій та земельна політика України	2	2	-
10	Державні цільові програми розвитку сільських територій. Субсидії, субвенції, гранти тощо	2	2	-
11	Фінансові аспекти розвитку місцевого самоврядування сільських територій	2	2	-
12	Методика розробки генерального плану села (селища)	2	2	-
13	Механізм балансування соціального партнерства та інтересів громади, місцевого самоврядування й бізнесу на сільських територіях	2	2	-
Модуль 2. Соціально-економічні та екологічні аспекти розвитку сільських територій				
1	Дорадча служба в Україні: становлення, основні напрями роботи, зарубіжний досвід	2	2	-
2	Розвиток малих форм господарювання на селі: правові, економічні та соціальні аспекти	1	1	-

№ п.п.	Складові програми та навчальні теми	Усього годин	у тому числі	
			лекції	семінарські, практичні заняття
3	Особисті селянські й фермерські господарства як основа становлення малих форм підприємництва сільського населення в Україні	1	1	-
4	Інфраструктура аграрного ринку та формування цін на продовольчі товари	2	2	-
5	Система аграрних бірж України	2	-	2
6	Діловодство і кореспонденція в сільській (селищній) раді	2	2	-
7	Стратегія сталого соціально-економічного розвитку сільських територій України	2	2	-
8	Сучасний розвиток соціальної інфраструктури на селі	2	2	-
9	Ведення комунального господарства на селі	4	2	2
10	Інформаційна система соціально-економічного розвитку сільських територій	2	-	2
11	Моніторинг показників якості й безпеки використання водних і інших природних ресурсів на селі	2	2	-
12	Проблеми харчування сільського населення	2	2	-
13	Біоенергетика на селі: стан, проблеми та перспективи розвитку	2	2	-
14	Попередження, надходження й накопичення радіонуклідів у сільськогосподарській продукції. Використання іонізуючих випромінювань у сільському господарстві	2	2	-
15	Організація культурно-мистецьких послуг на селі	2	-	2
16	Основи знань по наданню послуг з організаційного відпочинку в агрооселях	2	2	-
17	Органічне землеробство: проблеми, перспективи, зарубіжний досвід	2	2	-
Виїзні заняття				
1	Ознайомлення з передовим досвідом роботи сільських і селищних рад	6	x	x
2	Українська лабораторія якості й безпеки продукції	4	x	x
3	Пілотний завод з виробництва рослинної олії та дизельного біопалива	4	x	x
Науково-практична конференція		4	x	x
Підсумковий контроль – написання реферату (на 1 роботу)		4	x	x
Разом на 1 слухача курсів		72	50	10

Для нотаток

Для нотаток

Для нотаток

Наукове видання

Ланченко Євгеній Олександрович,

доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку

Національного університету біоресурсів і природокористування України,

кандидат економічних наук, доцент

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
У АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

Монографія

Віддруковано з оригінал-макета замовника

Підписано до друку 13.02.2019.

Виготовлювач ТОВ «ЦП «КОМПРИНТ»

Формат 60×84/16. Тираж 300 пр. Ум. друк. арк. 37,2. Зам. № 749

03150, Київ, вул. Предславинська, 28

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру

суб'єкта видавничої справи ДК № 4131 від 04.08.2011 р.