

**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

Ланченко Євгеній Олександрович



УДК 331.1:338.43

**РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Київ – 2020

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі економіки праці та соціального розвитку Національного університету біоресурсів і природокористування України Міністерства освіти і науки України (м. Київ).

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор, академік НААН України, заслужений діяч науки і техніки України
Терещенко Віктор Кирилович,
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Міністерства освіти і науки України (м. Київ),
професор кафедри економіки праці та соціального розвитку

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України **Нижник Віктор Михайлович,** Хмельницький національний університет Міністерства освіти і науки України, проректор з науково-педагогічної роботи;

доктор економічних наук, професор **Дороніна Ольга Анатоліївна,** Донецький національний університет імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України (м. Вінниця), завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки;

доктор економічних наук, доцент **Махсма Марія Борисівна,** ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» Міністерства освіти і науки України, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці.

Захист дисертації відбудеться «28» січня 2021 р. об 11 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.891.01 в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України за адресою: 03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України за адресою: 03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17.

Автореферат розісланий « » грудня 2020 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук



С. П. Ланська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах соціально-економічної і демографічної нестабільності в Україні формування й розвиток системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки, їх регулювання мають важливе значення для забезпечення соціальної та продовольчої безпеки країни, розвитку аграрних формувань і сільських громад. Досвід економічного розвитку країни показує вагомий вплив соціально-трудова відносин на господарську діяльність роботодавців і якість трудового життя працівників в аграрному секторі економіки, розвиток сільських територіальних утворень тощо.

Від розвитку системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки залежить стан організації і оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, кон'юнктура ринку праці в сільській місцевості. Тому виникає об'єктивна потреба в проведенні моніторингу й обґрунтуванні напрямів розвитку системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки, які б забезпечили раціональну зайнятість і мотивацію праці, виробництво продукції та розвиток соціального партнерства в аграрному секторі економіки.

Проблемами функціонування соціально-трудова відносин в економіці займалися як вітчизняні, так і зарубіжні вчені, серед яких виокремлюються праці О. І. Амоші, Д. П. Богині, М. Д. Ведернікова, В. І. Гостеніної, О. А. Грішнєвої, Дж. Данлопа, Р. Дарендорфа, О. А. Дороніної, О. В. Жадана, Т. А. Заяць, С. М. Злупка, С. П. Калініної, Дж. Кейнса, Т. М. Кір'ян, А. М. Колота, Т. А. Костишиної, О. Є. Костюченко, І. С. Кравченко, Г. Т. Кулікова, Ю. М. Кулікова, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогор, Л. А. Лутай, О. В. Макарової, Ю. М. Маршавіна, А. Маршалла, С. В. Мельника, Н. О. Мельничук, В. І. Надраги, В. М. Нижника, В. В. Онікієнка, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, В. А. Савченка, П. Самуельсона, М. В. Семикіної, А. Сена, Ф. Тейлора, А. Файоля, Л. П. Червінської, О. В. Чернявської та ін.

Соціально-трудова проблеми розвитку аграрного сектору економіки досліджували О. А. Бугуцький, О. Г. Булавка, А. В. Лісовий, М. Й. Малік, М. К. Орлатий, В. В. Пациорковський, О. Л. Попова, І. В. Прокопа, М. П. Талавиря, В. К. Терещенко, М. М. Тимошенко, В. А. Ткачук, І. В. Хлівна, Л. О. Шепотько, К. І. Якуба, М. І. Яцків і ін. Елементи системи соціально-трудова відносин у галузі стали предметом досліджень О. Д. Балана, А. Є. Величко, В. В. Вітвіцького, І. Ф. Гнибіденка, І. М. Демчака, В. С. Дієспєрова, Є. А. Ерфан, О. Ю. Єрмакова, І. Л. Загреби, В. К. Збарського, М. М. Ігнатенка, Т. В. Кузькіної, В. М. Лаврова, Ю. О. Лупенка, Л. О. Мармуль, М. Б. Махсми, В. П. Рябоконе, Л. В. Транченко, М. А. Хвесика, С. В. Шемавнєва, І. В. Шепель, О. В. Шкільова, О. Г. Шпикуляка, В. І. Шульги та ін.

Проте через певну обмеженість досліджень аграрних соціально-трудова відносин не створено їх цілісної системи. Наукова спрямованість досліджень автора полягає в агрегуванні елементів системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки та обґрунтуванні концептуальних напрямів їх розвитку. Необхідність вирішення проблемних питань теоретичного, методологічного, науково-методичного й прикладного характеру забезпечення розвитку системи соціально-трудова відносин у галузі визначили актуальність теми дослідження, його мету, задачі та структурну побудову.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до напрямів науково-дослідної роботи кафедри економіки праці та соціального розвитку Національного університету біоресурсів і природокористування України МОН України (м. Київ) за держбюджетними темами: «Удосконалення системи самоуправління сільськими територіями» (номер держреєстрації 0103U005379), у рамках якої обґрунтовано соціально-трудові засади сільського розвитку та напрями професіоналізації персоналу системи управління сільськими територіями; «Обґрунтування напрямів сталого розвитку сільських громад та територій як основи підвищення ефективності місцевого самоврядування в умовах адміністративно-територіальної реформи» (номер держреєстрації 0106U006294), у рамках якої визначено проблеми й перспективи розвитку соціально-трудових відносин у сільському господарстві; «Обґрунтування напрямів становлення соціального партнерства та розвитку системи соціально-трудових відносин у сільських територіальних громадах» (номер держреєстрації 0108U001670), у рамках якої досліджено стан соціального партнерства, якість життя, зайнятість і оплату праці в аграрній сфері; «Розробити біосоціальну концепцію розвитку системи соціально-трудових відносин на селі в сучасних умовах» (номер держреєстрації 0109U000783), у рамках якої визначено напрями розвитку соціально-трудових відносин у сільській місцевості та вдосконалення мотивації праці в управлінні сільським розвитком; «Розробка стратегії та практичних рекомендацій удосконалення мотивації праці в системі управління соціально-економічним розвитком сільських територій» (номер держреєстрації 0112U003007), у рамках якої обґрунтовано напрями вдосконалення регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері; «Розробка новітньої концепції економічної безпеки держави на основі самодостатності територіальних громад» (номер держреєстрації 0116U001603), у рамках якої сформовано систему соціально-трудових відносин і визначено місце громади як сторони; «Розробка системи формування та реалізації лідерського потенціалу молоді об'єднаних територіальних громад України» (номер держреєстрації 0117U003965), у рамках якої обґрунтовано напрями активізації підприємництва й розвитку соціально-трудової сфери в сільській місцевості; а також за науковими темами: «Вдосконалення організаційно-економічного механізму господарювання в агропромисловому виробництві» (номер держреєстрації 0106U007383), у рамках якої обґрунтовано напрями вдосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах; «Удосконалення системи соціально-трудових відносин у сільському господарстві» (номер держреєстрації 0116U001709), у рамках якої вдосконалено систему соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки й обґрунтовано імперативи їх розвитку.

Мета й задачі дослідження. *Метою* дисертаційної роботи є розробка теоретико-методологічних основ дослідження аграрних соціально-трудових відносин і на цій основі – цілісної наукової концепції розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки.

Відповідно до мети дослідження поставлено й вирішено такі *задачі*:

- проаналізувати діалектичні аспекти формування соціально-трудових відносин у ринкових умовах господарювання;
- визначити парадигмальні основи розвитку й модернізації системи соціально-трудових відносин у національній економіці;

- обґрунтувати концептуальні засади розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки;
- сформуувати інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки;
- розробити когнітивний підхід до формування методології дослідження соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки;
- дослідити науково-методологічні основи ефективного соціального партнерства та його інституційне забезпечення в аграрній сфері об'єднаних територіальних громад;
- визначити сутнісно-критеріальні засади індикативної оцінки розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки;
- обґрунтувати системно-динамічний підхід у методології моніторингу розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки;
- здійснити комплексний аналіз колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки;
- дослідити трудові ресурсні трансформації, кон'юнктуру ринку праці й тенденції зайнятості в сільській місцевості;
- провести ретроспективний аналіз організації та оплати праці в аграрному секторі економіки;
- розробити науково-практичні засади оцінки якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах;
- обґрунтувати сценарно-емпіричний підхід до забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрному секторі економіки;
- встановити соціально-економічні імперативи ефективного використання земельних і трудових ресурсів у сільськогосподарських роботодавців;
- визначити концептуальні напрями ефективного виробництва трудомісткої продукції сільськогосподарськими роботодавцями;
- обґрунтувати інституційно-організаційні засади регулювання оплати праці й розвитку соціального партнерства в сільськогосподарських підприємствах;
- розробити концептуально-синергетичний підхід до регулювання ринку праці в аграрному секторі економіки;
- визначити напрями інвестиційно-інноваційного забезпечення створення нових робочих місць в аграрному секторі економіки;
- обґрунтувати стратегічні імперативи розвитку соціально-трудових відносин у різних видах сільськогосподарських роботодавців;
- встановити напрями імплементації в систему соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки земельних питань.

Об'єктом дослідження є процеси розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні, науково-методичні й практичні засади розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки з урахуванням трансформацій розвитку сільських територій.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження виступають фундаментальні положення економічної теорії, наукові розробки вчених у сфері досліджень проблем розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки.

Для досягнення поставленої мети використано діалектичний метод наукового пізнання, а також комплекс загальнонаукових і спеціальних методів, які забезпечили концептуальну єдність дослідження: абстрактно-логічний (для обґрунтування висновків і понять); історичний (для визначення парадигмальних засад розвитку соціально-трудова відносин); системний підхід (для формування системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки, імперативів розвитку аграрних формувань); монографічний (для дослідження регулювання соціально-трудова відносин); моделювання (для побудови моделей моніторингу досліджуваної системи й розвитку аграрних соціально-трудова відносин); статистико-економічний (для побудови рядів динаміки, групувань); економіко-математичний (для кореляційно-регресійного й кластерного аналізів показників розвитку аграрних соціально-трудова відносин); експериментальний (для вдосконалення соціального партнерства й мотивації праці в галузі); балансовий (для визначення пропозиції і попиту робочої сили, обсягу виробництва агропродукції); SWOT-аналіз (для обґрунтування стратегій розвитку трудомістких виробництв у галузі); розрахунково-конструктивний (для прогнозування інвестування у створення нових робочих місць в аграрному секторі економіки) та ін.

Інформаційну базу дослідження становлять законодавчі й нормативні акти, матеріали Міністерства соціальної політики України, Міністерства аграрної політики та продовольства України (у вересні 2019 р. увійшло до складу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України), місцевих органів влади, профспілкових і громадських організацій, організацій роботодавців, Національної тристоронньої соціально-економічної ради, дані Державної служби статистики України, підприємницьких агроформувань, наукова література та результати власних досліджень автора. Додатково інформацію отримано через анкетування й експерименти тощо.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає в розробці концептуально-методологічного забезпечення розвитку системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки на основі визначення імперативів зайнятості, регулювання оплати праці, господарської діяльності роботодавців і розвитку соціального партнерства в галузі.

Основні результати, що характеризують новизну наукового дослідження:

вперше:

обґрунтовано *системологічний підхід до формування й розвитку соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки*, який полягає в агрегуванні всіх складових елементів системи соціально-трудова відносин у галузі (об'єкт і предмет, сторони й суб'єкти, рівні, функції і цілі тощо) як практичної (стосується виробничої сфери), відкритої (вплив факторів ззовні), складної (сукупність багатьох елементів), організованої (порядок взаємодії суб'єктів), рефлексивної (враховує минулий досвід і економічні процеси), цілеспрямованої (паритетність досягнення цілей сторін), регульованої (колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин) системи; інтерпретації зазначених елементів, що дозволило визначити концептуальні засади функціонування аграрних соціально-трудова відносин у контексті розвитку сільських територій, забезпечити взаємодію елементів досліджуваної системи й виконання нею соціальної, виробничої, регулюючої, мотиваційної, стабілізаційної

функцій, *набуття емерджентних властивостей системи соціально-трудо­вих відносин в аграрному секторі економіки* – паритетного забезпечення її соціального, економічного й громадсько-політичного напрямів розвитку;

розроблено *сутнісно-критеріальні засади індикативної оцінки розвитку соціально-трудо­вих відносин в аграрному секторі економіки та системно-динамічний підхід у методології моніторингу досліджуваної системи в галузі*, що ґрунтуються на: встановленні та оптимізації кількості критеріїв-детермінант і відповідної сукупності показників індикативної оцінки напрямів розвитку системи соціально-трудо­вих відносин в аграрному секторі економіки в динаміці; оперативності наповнення інформаційної бази моніторингу досліджуваної системи та комп'ютерної обробки аналітичних розрахунків; формуванні *концептуально-організаційної моделі моніторингу розвитку системи соціально-трудо­вих відносин в аграрному секторі економіки* для забезпечення інформаційно-комунікаційного механізму оперативного використання даних зазначеного моніторингу відповідними суб'єктами (стейкхолдерами) у процесі соціального діалогу й колективно-договір­ного регулювання аграрних соціально-трудо­вих відносин, обґрунтування управлінських рішень і практичних заходів, спрямованих на паритетність досягнення цілей розвитку системи соціально-трудо­вих відносин в аграрному секторі економіки;

запропоновано *науково-методичний інструментарій інтегральної оцінки якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах* як головного індикатора стану розвитку соціально-трудо­вих відносин в аграрному секторі економіки, який базується на визначенні критеріїв оцінки (зміст, організація та оплата праці, розвиток професіоналізму, профспілкова діяльність) і відповідної сукупності показників (факторів задоволеності працівників своєю трудовою діяльністю, соціальними відносинами в підприємстві); розробці анкети й проведенні соціологічного опитування персоналу; інтерпретації можливих (прогнозованих) сценаріїв розвитку соціально-трудо­вих відносин і поведінки їх сторін; даний інструментарій апробовано й запропоновано для впровадження в практичній діяльності сільськогосподарських роботодавців при формуванні стратегій розвитку підприємств, організації та оплати праці, соціальному діалозі й колективно-договірному регулюванні аграрних соціально-трудо­вих відносин;

обґрунтовано *порядок імплементації в систему соціально-трудо­вих відносин в аграрному секторі економіки земельних питань*, який передбачає: формальне залучення окремої сторони – власника сільськогосподарських земель і розширення предмета регулювання соціально-трудо­вих відносин на рівні сільськогосподарських підприємств і на громадському рівні для забезпечення ефективного використання трудових ресурсів в аграрній сфері об'єднаних територіальних громад; доповнення в інституційному механізмі регулювання соціально-трудо­вих відносин проблемними питаннями земельних відносин за умови функціонування в перспективі ринку сільськогосподарських земель, на основі чого для сприяння розвитку системи соціально-трудо­вих відносин в аграрному секторі економіки обґрунтовано умови функціонування ринку сільськогосподарських земель і розроблено *концептуально-організаційну модель стратегічного розвитку системи соціально-трудо­вих відносин в аграрному секторі економіки об'єднаних територіальних громад*, де головну роль у

забезпеченні організації і контролю на ринку праці й ринку землі в аграрній сфері відведено місцевій раді громади;

удосконалено:

теоретико-методологічні засади формування *інституційного механізму регулювання соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки*, що полягають у визначенні складових елементів механізму регулювання соціально-трудова відносин у галузі (мети, завдань, методів і набору відповідних інструментів регулювання, концептуальних практичних заходів і очікуваних результатів розвитку соціально-трудова відносин у галузі, їх моніторингу й контролю стейкхолдерами); ідентифікації інститутів механізму регулювання соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки, зокрема інституту соціального капіталу через формальне включення представників сільського громадського активу в процес колективно-договірного регулювання аграрних соціально-трудова відносин у сільськогосподарських підприємствах і в об'єднаних територіальних громадах для забезпечення розвитку соціального партнерства на мікро- й мезорівнях системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки;

методологічні основи соціального діалогу в аграрному секторі економіки, а саме розроблено *концептуальну схему ефективного соціального партнерства в аграрній сфері об'єднаних територіальних громад*, що, на відміну від інших, передбачає: формування й реалізацію соціального капіталу в аграрній сфері об'єднаних громад завдяки ефективному використанню природно-ресурсного, аграрного та фінансово-виробничого потенціалу цих громад; впровадження *інноваційного підходу до вдосконалення мотиваційного механізму в системі управління розвитком сільських територій об'єднаних громад* на основі мотиваційного принципу змагальності управлінського персоналу місцевих органів влади за досягнутими показниками рівня життя населення й розвитку сільських територій об'єднаних громад як результатів трудової діяльності та соціальної відповідальності зазначеного управлінського персоналу, що сприятиме розвитку аграрних соціально-трудова відносин на громадському рівні;

науково-практичний підхід до обґрунтування *соціально-трудова і економічних імперативів розвитку сільськогосподарських роботодавців* через забезпечення ефективного використання трудових і земельних ресурсів, розвитку трудомістких виробництв у галузі, що, на відміну від існуючих, полягає: в оптимізації загальної площі сільськогосподарських угідь, землезабезпеченості працівників, поголів'я худоби, структури виробництва рослинницької і тваринницької продукції в одного сільськогосподарського роботодавця, інтенсифікації виробництва продукції; в удосконаленні умов надання державної підтримки сільськогосподарським роботодавцям з метою стимулювання збільшення кількості найманих працівників і виробництва трудомісткої продукції в галузі, розвитку малого й середнього агробізнесу, зменшення плинності кадрів і сезонності праці в аграрному секторі економіки, формування усталених трудових колективів і умов розвитку соціального партнерства на мікрорівні формальної аграрної економіки;

концептуально-синергетичний підхід до забезпечення розвитку сегменту ринку праці в аграрному секторі економіки, в основу якого покладено організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці в аграрній сфері, який включає:

прогнозування й збалансування пропозиції і попиту на робочу силу в галузі; поетапність забезпечення зайнятості населення в коротко-, середньо-, довгостроковому періодах та в регіональному вимірі; концептуальні напрями збільшення раціональної зайнятості населення в аграрному та інших секторах економіки, забезпечення соціальної і продовольчої безпеки; ідентифіковані суб'єкти соціально-трудова відносин, що впливають на кон'юнктуру ринку праці в аграрному секторі економіки, забезпечують формування соціального капіталу та якісної освітньої компоненти трудового потенціалу в галузі, що в кінцевому випадку забезпечить *виникнення мультиплікативного (зайнятість в аграрній сфері) та синергетичного (соціальна й продовольча безпека, розвиток сільських територій) ефектів* розвитку системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки;

кількісно-прогностичні засади інвестиційного забезпечення створення нових робочих місць в аграрному секторі економіки, що, на відміну від існуючих, ґрунтуються на: визначенні середньої вартості створення одного робочого місця в галузі, загального обсягу й диверсифікації джерел інвестування в пріоритетні трудові містки виробництва сільськогосподарської продукції; розроблених прогностичних сценаріях інвестування в аграрному секторі економіки, серед яких реалістичний сценарій забезпечить збільшення кількості працівників в аграрному та інших секторах економіки, активізацію агропромислової інтеграції, зменшення безробіття в сільській місцевості до некритичного рівня (як у високорозвинених країнах Європи); а також на відповідних пропозиціях щодо вдосконалення механізму державної підтримки й здійснення капітальних вкладень у галузь, їх розподілу за областями залежно від показників безробіття сільського населення, що в цілому забезпечить умови розвитку соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки;

отримали подальшого розвитку:

діалектико-парадигмальні засади розвитку соціально-трудова відносин, які полягають в удосконаленні термінології досліджуваної проблеми й обґрунтуванні авторського визначення поняття «соціально-трудова відносини» як відносин у процесі праці та поза нею між сторонами (працівник, роботодавець, громада, держава, міжнародна спільнота) на паритетних засадах щодо формування й використання трудового потенціалу, удосконалення організації та мотивації праці, забезпечення ефективного виробництва продукції в реальному секторі економіки й результативності праці в невиробничій сфері, соціальної злагоди завдяки інституційному механізму їх регулювання з метою забезпечення умов сталого розвитку; а також здійсненні *періодизації історичного розвитку соціально-трудова відносин в Україні* (капіталістичний, перехідний, радянський, транзитивний, ринковий, глобалізаційний етапи) з визначенням соціальних, організаційно-економічних і громадсько-політичних засад їх розвитку, на основі чого здійснено *модернізацію системи соціально-трудова відносин* через доповнення складовими елементами й уточнення їх змісту: об'єкт і цілі соціально-трудова відносин, розширення кількості сторін і включення громадського рівня соціально-трудова відносин тощо;

методологічні основи дослідження розвитку соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки, які доповнили методологію наукових досліджень в економіці розробкою *когнітивних і системно-організаційних засад проведення дослідження соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки*, а саме:

визначено взаємоузгоджені етапи відповідної науково-дослідної роботи й інформаційно-аналітичну базу розвитку соціально-трудових відносин у сільському господарстві, обґрунтовано напрями вдосконалення звітних форм статистичного спостереження діяльності сільськогосподарських роботодавців; *ідентифіковано й розроблено структурну схему різних видів аграрних роботодавців* – економічних суб'єктів аграрних соціально-трудових відносин (аграрне формування, сільськогосподарський товаровиробник, аграрне підприємство, сільськогосподарське підприємство, сільське домогосподарство), що в цілому забезпечило обґрунтування гіпотези, методичного інструментарію дослідження та концептуальних напрямів розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки;

систематизація концептуальних напрямів колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки на державному, обласному, громадському, галузевому рівнях і в сільськогосподарських підприємствах, що, на відміну від існуючих, базується на: результатах комплексного економічного аналізу виконання генеральних і регіональних угод, галузевих угод і колективних договорів в аграрному секторі економіки та полягає в обґрунтуванні науково-практичних напрямів вирішення проблемних питань соціального (зайнятість, оплата й ринок праці) та аграрного (малий і середній агробізнес, тваринництво) розвитку сільської економіки на відповідних рівнях соціально-трудових відносин; ідентифікації відповідальних виконавців і джерел фінансування узгоджених науково-практичних напрямів розвитку соціально-трудових відносин у галузі, забезпеченні оперативного контролю їх виконання відповідними суб'єктами, що сприятиме розвитку аграрних соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління національною економікою;

розробка сценарно-емпіричного підходу до забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрному секторі економіки як головного питання предмета соціально-трудових відносин у галузі, що, на відміну від інших, базується на: формуванні *балансу трудових ресурсів сільських територій*, в основу якого покладено територіально-галузевий принцип оцінки стану використання трудових ресурсів в економіці, ідентифікацію категорій працєактивного населення й прогноз можливого збільшення формально зайнятих в аграрній сфері; розрахунку ємності внутрішнього ринку та експортно-імпортних поставок трудомісткої агропродовольчої продукції, потенційної можливості збільшення додаткових обсягів і відповідної структури внутрішнього виробництва зазначеної продукції; розроблених *альтернативних стратегіях розвитку трудомістких сільськогосподарських виробництв* для забезпечення продовольчої безпеки країни, що в результаті сприятиме збільшенню кількості робочих місць і трудових доходів у сільському господарстві, харчовій і переробній промисловості, інших галузях економіки;

інституційно-організаційні засади регулювання оплати праці й розвитку соціального партнерства в сільськогосподарських підприємствах, які полягають у розробці науково-практичних заходів роботи економічних служб роботодавців за такими напрямами: удосконалення оплати праці управлінського та виробничого персоналу для підвищення результативних показників трудової і господарської діяльності; планування й організація оплати праці протягом робочих сезонів року, оптимізація обсягу, структури та порядку виплати додаткової заробітної плати; застосування гнучкої тарифної системи оплати праці, нематеріального стимулювання

працівників до підвищення продуктивності праці та здійснення компенсаційних виплат з індексації заробітної плати; забезпечення перманентного розвитку соціального партнерства завдяки процесу колективно-договірному регулюванню соціально-трудова відносин та заходам корпоративної соціальної відповідальності роботодавців, що в цілому підвищить оцінку якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах;

стратегічні імперативи розвитку соціально-трудова відносин у різних видах сільськогосподарських роботодавців, що доповнюють існуючі визначенням наукової доктрини перспективного розвитку велико-, середньо- й малотоварних форм аграрного підприємництва та відповідних соціально-трудова і економічних засад. Зокрема щодо великотоварних підприємств слід забезпечити збільшення кількості робочих місць і професіоналізацію кадрів, розвиток корпоративної соціальної відповідальності й контрактацію експортних поставок; щодо середньотоварних – раціональну зайнятість і мотивацію праці, диверсифікацію та інтенсифікацію виробництва продукції для зменшення сезонності праці й плинності кадрів, розвиток державних підприємств, формувати ланцюги та збільшувати обсяги доданої вартості в об'єднаних громадах; щодо малотоварних – трансформацію ефективних сільських домогосподарств у фермерські господарства, розвиток логістично-збутової діяльності та обслуговуючої кооперації, підтримку малого агробізнесу в об'єднаних громадах, що в сукупності сприятиме розвитку системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретико-методологічні положення, висновки й науково-практичні рекомендації дисертації становлять наукове підґрунтя формування та реалізації тактичних і стратегічних напрямів розвитку системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки, узгодження заходів соціальної і аграрної політики.

Наукові результати, рекомендації та пропозиції впроваджено:

на державному рівні: Міністерством аграрної політики та продовольства України (довідка № 37-18-16/13907 від 21.06.2019 р.) – розроблені заходи, етапи й сценарії інвестування у виробництво й переробку сільськогосподарської продукції для створення робочих місць у аграрному секторі економіки; Профспілкою працівників АПК України (акт № 03/55 від 01.03.2019 р.) – методику моніторингу системи соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки; Всеукраїнською асоціацією сільських та селищних рад (у листопаді 2019 р. перейменовано у Всеукраїнську асоціацію громад) (довідка № 323/020 від 28.12.2016 р.) – пропозиції щодо організації підвищення кваліфікаційного рівня керівників і спеціалістів органів місцевого самоврядування в сільській місцевості, удосконалення оплати праці в системі управління соціально-економічним розвитком сільських територій; Всеукраїнською громадською організацією «Національна асоціація сільськогосподарських дорадчих служб України» (акт № 040919-01 від 04.09.2019 р.) – напрями розвитку трудомістких видів виробництва продукції у сільськогосподарських підприємствах, організації та оплати праці, колективно-договірному регулюванню аграрних соціально-трудова відносин; Асоціацією фермерів та приватних землевласників України (акт № 06/13 від 12.06.2019 р.) – результати комплексного аналізу розвитку фермерських господарств, їх спеціалізації по природних зонах України та землекористування;

на обласному рівні: Київською обласною профспілкою працівників АПК (акт № 14 від 16.04.2019 р.) – методику оцінки якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах, інтерпретації її значень і прогнозування сценаріїв розвитку соціального партнерства; Департаментом агропромислового розвитку Київської обласної державної адміністрації (акт № 02-02-1/333 від 04.03.2019 р.) – рекомендації забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрному й інших секторах економіки, інвестиційної діяльності в сільськогосподарських підприємствах; Київською обласною організацією Асоціації фермерів та приватних землевласників України (акт № 1 від 10.01.2019 р.) – рекомендації збільшення кількості робочих місць, трудових доходів сільськогосподарських працівників і обсягів виробництва трудомісткої сільськогосподарської продукції у фермерських господарствах;

на районному рівні: Бориспільською районною радою Київської області (акт № 1-15/258 від 14.12.2018 р.) і Ріпкинською районною радою Чернігівської області (акт № 01-27/125 від 19.12.2018 р.) – пропозиції удосконалення організаційно-економічного механізму забезпечення раціональної зайнятості в підприємствах сільського господарства й інших галузях економіки;

на рівні громад: Великодимерською селищною радою Броварського району (акт № 26 від 05.02.2019 р.), Дівичківською сільською радою Переяслав-Хмельницького району (акт № 46 від 06.06.2019 р.) і Толокунською сільською радою Вишгородського району (акт № 204 від 05.12.2018 р.) Київської області – наукові розробки щодо перспектив розвитку трудомістких видів виробництва сільськогосподарської продукції; формування організаційно-економічного механізму соціального партнерства та ін.;

на рівні підприємств: ТОВ «Так-Агро» (м. Тетіїв, Київська обл.) (акт № 23 від 25.04.2019 р.), ПП «Яблунівський виробничий комплекс» (с. Яблунівка, Київська обл.) (акт № 18 від 22.05.2019 р.), ФГ «МП Горизонт» (м. Бахмач, Чернігівська обл.) (акт № 10 від 28.03.2019 р.), ФГ «Ольга-Агро» (с. Човновиця, Вінницька обл.) (акт № 17 від 25.04.2019 р.) – пропозиції щодо диверсифікації виробництва сільськогосподарської продукції та залучення сільського населення до формальної зайнятості; ВП НУБіП «Агрономічна дослідна станція» (с. Пшеничне, Київська обл.) (акт № 319 від 21.12.2018 р.), ВП НУБіП «Великоснітинське НДГ ім. О. В. Музиченка» (с. В. Снітинка, Київська обл.) (акт № 126 від 10.06.2019 р.) – рекомендації щодо удосконалення організації, нормування, оплати праці; раціональної зайнятості в державному секторі аграрної економіки; напрями вдосконалення регулювання соціально-трудових відносин.

Положення й результати дослідження використано в навчальному процесі Національного університету біоресурсів і природокористування України МОН України (м. Київ) (акт № 13/04-02 від 13.02.2019 р.) при викладанні дисциплін «Економіка праці й соціально-трудові відносини», «Ринок праці» та «Соціально-економічний розвиток сільських територій».

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею. Усі наукові результати, висновки й пропозиції, що представлені в дисертації і виносяться на захист, є результатом власних досліджень автора. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, використано ідеї та положення, які є результатом власного внеску здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні положення й результати досліджень доповідались і отримали позитивне схвалення на 60 міжнародних і всеукраїнських конференціях і 1 круглому столі: «Умови економічного зростання в країнах з ринковою економікою» (м. Переяслав-Хмельницький, 2012 р., 2015-2018 рр.); «Сучасні проблеми і перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах глобалізації економіки» (м. Луцьк, 2010 р., 2014 р.); «Соціально-економічний розвиток сільських територій» (м. Бережани, 2013 р.); «Маркетингове забезпечення ринку продовольства» (м. Полтава, 2012 р.); «Розвиток сільських територій: економічний, соціальний і екологічний аспекти» (м. Київ, 2011 р.); «Аграрний форум – 2010» (м. Суми, 2010 р.); «Аграрна економічна освіта в розбудові конкурентоспроможного сільського господарства України» (м. Київ, 2009 р.); «Актуальні проблеми сталого розвитку сільських територій України» (м. Київ, 2008 р.) та ін.

Публікації. За темою дослідження опубліковано 75 наукових праць загальним обсягом 205,3 д. а., з яких особисто автору належить 115,0 д. а., у тому числі 1 одноосібна монографія загальним обсягом 37,2 д. а., 25 статей у наукових фахових виданнях (загальним обсягом 15,9 д. а., з яких особисто автору належить 15,0 д. а.), із них 8 одноосібних статей у виданнях України, включених до міжнародних наукометричних баз, загальним обсягом 7,4 д. а., 2 підручники й 3 навчальні посібники (загальним обсягом 138,8 д. а., з яких особисто автору належить 50,6 д. а.).

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з анотацій, вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел із 480 найменувань і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 487 сторінок. Робота містить 71 таблицю на 51 сторінці, 22 рисунки на 16 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету й задачі дослідження, його предмет і об'єкт, наукову новизну та практичне значення одержаних результатів тощо.

У **першому розділі «Теоретичні засади розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки»** проаналізовано діалектичні аспекти формування соціально-трудових відносин у ринкових умовах господарювання; визначено парадигмальні основи розвитку й модернізації системи соціально-трудових відносин у національній економіці; обґрунтовано концептуальні засади розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки; сформовано інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки.

На основі аналізу діалектичних аспектів формування й розвитку соціально-трудових відносин (СТВ) у ринковій економіці й відповідного категоріального апарату зроблено висновок, що використання терміна «соціально-трудові відносини» є цілком обґрунтованим, оскільки виробничі (економічні, індустріальні, трудові) відносини не існують без соціальної складової їх розвитку (професійна освіта, соціальне партнерство, соціальний захист тощо). Розвиток СТВ забезпечує процес оптимального формування й використання основних факторів виробництва роботодавцями, зокрема трудових і земельних ресурсів в аграрному секторі економіки.

Обґрунтовано, що термін «соціально-трудові відносини» в широкому розумінні охоплює відносини в процесі праці й поза нею між сторонами (працівник,

роботодавець, громада, держава, міжнародна спільнота) на паритетних засадах щодо формування й використання трудового потенціалу, удосконалення організації та мотивації праці, забезпечення ефективного виробництва продукції в реальному секторі економіки й результативності праці в невиробничій сфері, досягнення соціальної справедливості в суспільстві завдяки інституційному механізму регулювання цих відносин із метою забезпечення умов сталого розвитку; *у вузькому розумінні* – відносини, спрямовані на покращення якості трудового життя (ЯТЖ), забезпечення економічного розвитку й соціальної безпеки.

Враховуючи особливості сучасного стану розвитку аграрної економіки, стан кон'юнктури ринку праці в галузі та безпекові аспекти сільського розвитку, запропоновано визначення поняття *«раціональна зайнятість в аграрному секторі економіки»* як діяльність осіб (переважно сільського населення) з метою одержання трудових доходів, забезпечення оптимальних обсягу, структури виробництва агропродукції та соціальної безпеки сільських громад. Раціональна зайнятість априорі впливає на демографічні процеси й розвиток соціально-трудової сфери (СТС) в сільській місцевості, інші галузі економіки, структуру останньої тощо.

Зважаючи на доповнення понятійного апарату щодо напрямів розвитку економіки (сталий розвиток; соціальний, аграрний і сільський розвиток; зелена й синя економіка; біоекономіка тощо), важливість при цьому соціально-демографічного та біоенергетичного питань у розвитку суспільства, запропоновано новий напрям розвитку економіки – *«жовта економіка»*, яка має міждисциплінарний характер і враховує принципи сталого розвитку, зеленої і синьої економіки, біоекономіки, соціальної економіки, народонаселення тощо, спрямована на самозбереження людства завдяки інституційному розвитку освіти, науки, культури, охорони здоров'я, політики та забезпечення соціальної, демографічної, екологічної і економічної рівноваги.

На основі аналізу історичних аспектів СТВ здійснено *періодизацію історичного розвитку СТВ в Україні* з визначенням парадигмальних засад їх функціонування й регулювання (табл. 1). Враховуючи трансформацію системи управління економічним розвитком і сучасний процес децентралізації державного управління в Україні, запропоновано напрями *модернізації системи СТВ* через визначення об'єкта й цілей розвитку СТВ, їх змісту, доповнення переліку сторін громадами, включення громадського рівня тощо.

Проведено *агрегування системи СТВ в аграрному секторі економіки*, в результаті чого визначено сукупність елементів (об'єкт і предмет, сторони й суб'єкти, рівні, функції і цілі тощо), які в єдності забезпечують: покращення ЯТЖ; підвищення ефективності виробництва агропродукції роботодавцями; соціальну безпеку в сільській місцевості. Таким чином, система СТВ в аграрному секторі економіки є практичною (стосується виробничої сфери), відкритою (вплив факторів ззовні), складною (сукупність багатьох елементів), організованою (порядок взаємодії суб'єктів), рефлексивною (враховує минулий досвід і економічні процеси), цілеспрямованою (паритетність досягнення цілей сторін) та регульованою (колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин), розвиток якої забезпечить *емерджентні властивості цієї системи* – паритетність вирішення соціальних, економічних і громадсько-політичних питань розвитку СТВ в аграрному секторі економіки (рис. 1).

Парадигмальні засади розвитку соціально-трудових відносин в Україні

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

Обґрунтовано, що система СТВ в аграрному секторі економіки виконує соціальну, виробничу, регулюючу, мотиваційну й стабілізаційну функції, на основі чого запропоновано доцільність формального включення представницьких суб'єктів від громад і власників сільськогосподарських земель у процес колективно-договірної регулювання *аграрних СТВ*. Встановлено, що аграрні СТВ, крім традиційних соціально-економічних і трудових питань, раніше (середина 1990-х – початок 2000-х років) включали предметні питання регулювання земельних і майнових відносин у реформованих сільськогосподарських підприємствах (останні нині виведені за межі колективно-договірної регулювання СТВ).

Узагальнення понятійного апарату дозволило надати визначення поняття «розвиток системи СТВ в аграрному секторі економіки» як поєднання її елементів у певну цілісність (формування), взаємодію цих елементів і забезпечення виконання функцій досліджуваної системи (розвиток) для паритетного забезпечення соціального (покращення ЯТЖ в сільському господарстві, що важливо для працівника), економічного (ефективність господарської діяльності аграрних формувань, що важливо для роботодавця та власника сільськогосподарських угідь) і громадсько-політичного (забезпечення умов розвитку сільських територій, що важливо для громади й держави) напрямів функціонування досліджуваної системи.

На основі узагальнення теоретичних засад формування інституцій і становлення інститутів у процесі розвитку й регулювання СТВ в аграрному

секторі економіки встановлено, що вони забезпечують правову та неформальну регламентацію, управління розвитком СТВ у галузі, формують інституційне забезпечення регулювання СТВ в аграрному секторі економіки.

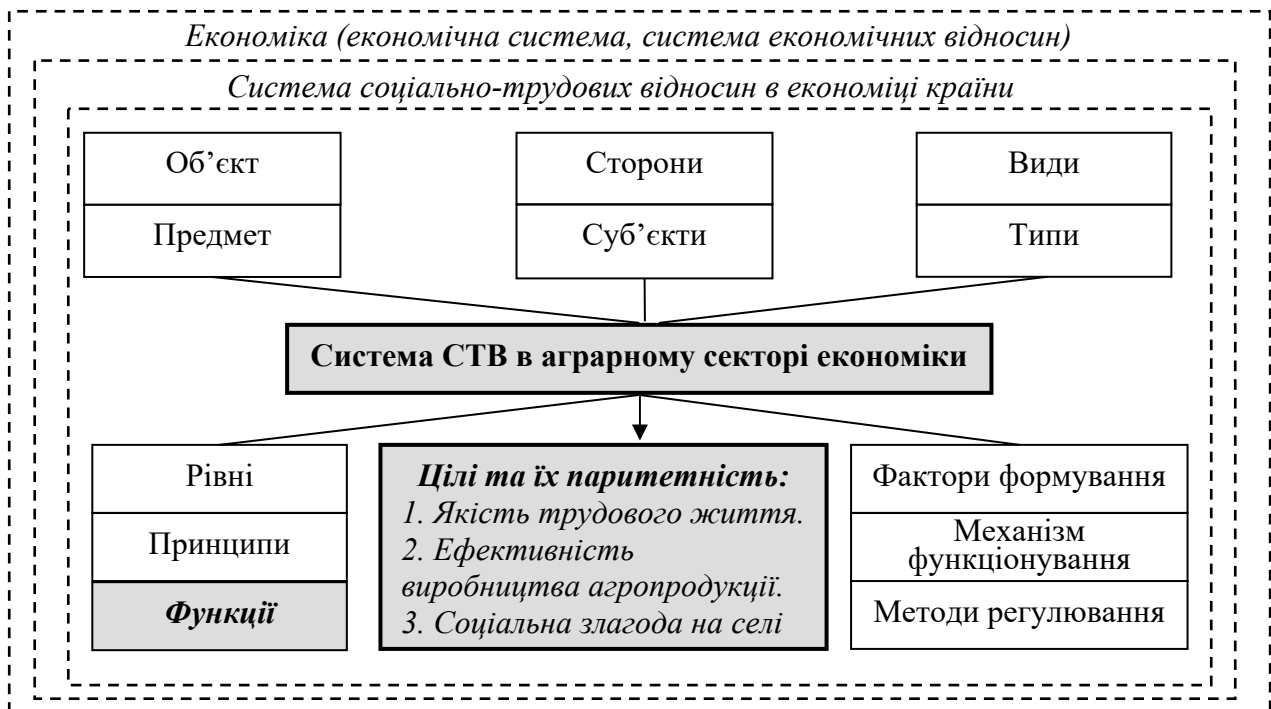


Рис. 1. Структурна схема формування системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки

Зроблено висновок, що формування механізму регулювання СТВ в аграрному секторі економіки завдяки визначенню мети, завдань, методів, концептуальних заходів, очікуваних результатів і моніторингу розвитку системи СТВ в галузі забезпечить зв'язок між елементами досліджуваної системи та перманентний процес розвитку аграрних СТВ. На основі аналізу теоретичних основ регулювання економіки й СТВ запропоновано *інституційний механізм регулювання СТВ в аграрному секторі економіки*, який уможливить поєднання напрямів соціального, аграрного й сільського розвитку (рис. 2).

Для формування *інституту соціального капіталу в аграрному секторі економіки об'єднаних територіальних громад (ОТГ)* слід вирішити соціально-трудові й економічні проблеми розвитку сільського господарства, додатково активізувавши роботу профспілкових і громадських організацій, спілок роботодавців на громадському рівні СТВ. Необхідно забезпечити формальну участь місцевої влади в сільській місцевості в колективно-договірному регулюванні аграрних СТВ, проводити відповідну інформаційно-консультаційну роботу серед працівників і роботодавців, здійснювати превентивні заходи зменшення безробіття та обсягів виробництва трудомісткої продукції в аграрному секторі економіки тощо.

У другому розділі *«Методологічні основи формування ефективної системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки»* розроблено когнітивний підхід до формування методології дослідження соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки; досліджено науково-методологічні основи ефективного соціального партнерства та його інституційне забезпечення в аграрній сфері об'єднаних територіальних громад;

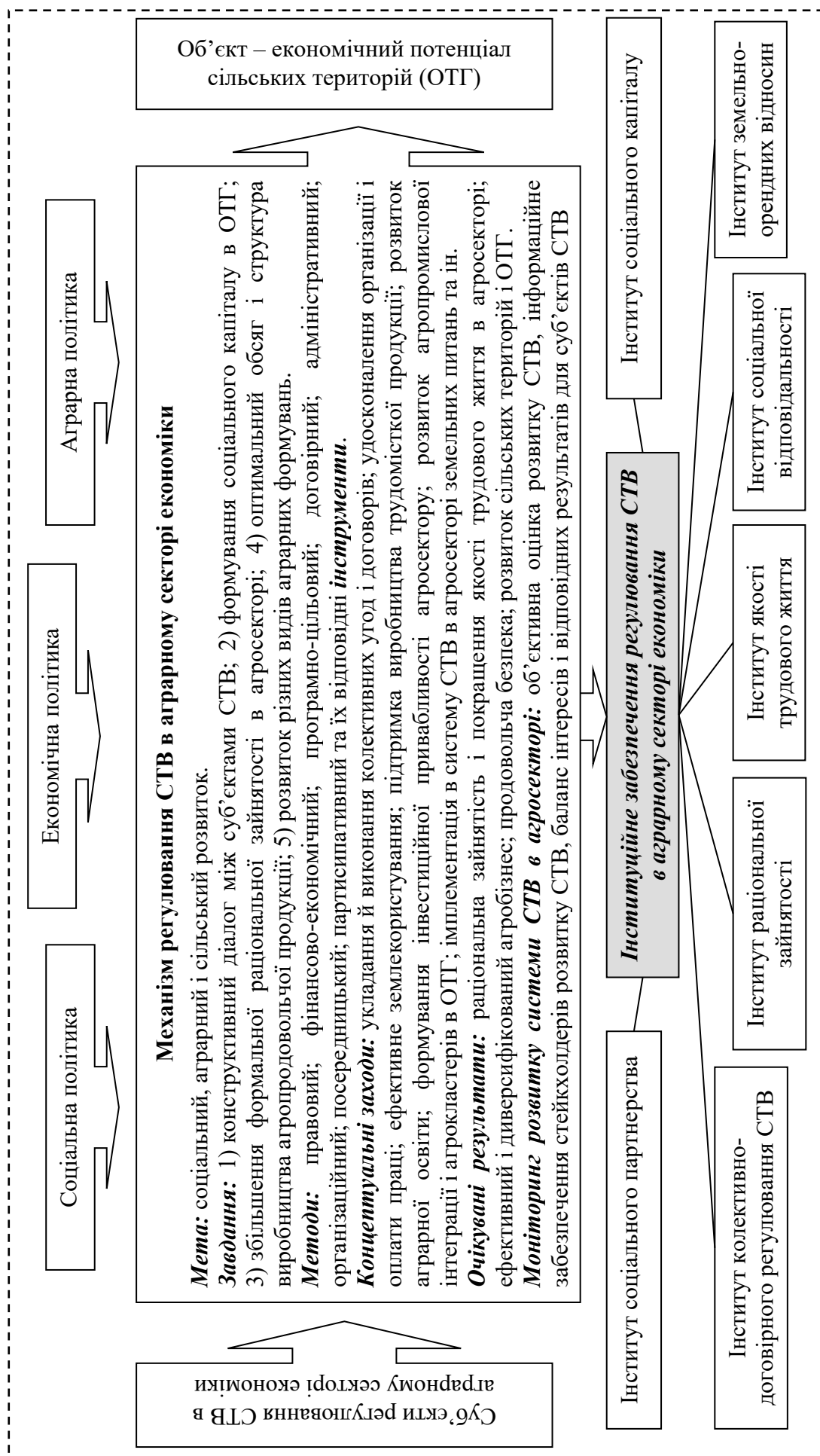


Рис. 2. Інституційний механізм регулювання соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки

визначено сутнісно-критеріальні засади індикативної оцінки розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки; обґрунтовано системно-динамічний підхід у методології моніторингу розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки.

Упорядкування наукових напрацювань дозволило сформувати *когнітивні й системно-організаційні засади проведення дослідження СТВ в аграрному секторі економіки*, а саме конкретизовано взаємоузгоджені етапи: визначення наукової проблеми розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки, обґрунтування теоретичних аспектів розвитку досліджуваної системи, розробка гіпотези розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки, збір та обробка інформаційної бази, застосування набору методів дослідження, обґрунтування напрямів забезпечення ефективної системи СТВ в аграрному секторі економіки, апробація результатів дослідження.

Формування інформаційної бази досліджень можна забезпечити завдяки вдосконаленню статистичної форми 50-сг через включення даних про виробничі й соціально-трудові показники діяльності сільськогосподарських роботодавців, надання доступу науковцям і державним службовцям до неперсоніфікованих первинних статистичних даних для некомерційних цілей.

На основі досліджень методичних підходів визначення суб'єктів аграрної економіки *ідентифіковано види аграрних роботодавців* і розроблено відповідну *структурну схему* (рис. 3). Запропоновано критерій визначення *аграрного підприємства* – питому вагу виробленої сільськогосподарської продукції у валовому виробництві – більше 50%. Обґрунтовано перспективу розвитку аграрних підприємств для збільшення кількості працівників у галузі в результаті: удосконалення змісту роботи (урізноманітнення технологічних і трудових операцій, зменшення сезонності праці) та оплати праці, формування ланцюгів і більших обсягів доданої вартості в аграрній сфері.



де СДГ – сільське домогосподарство, СГП – сільськогосподарське підприємство.

Рис. 3. Структурна схема різних видів аграрних роботодавців

Враховуючи важливість земельного питання для сільськогосподарських роботодавців і виокремлення його як окремого предметного питання системи СТВ в аграрному секторі економіки, надано визначення поняття «*соціально-трудові відносини в сільськогосподарському підприємстві*» як відносини між трудовим колективом (профспілкою), власником капіталу (роботодавцем), власником сільськогосподарських угідь (пайовики, місцева й державна влада), представником громади за опосередкованої участі держави (нормативно-правова база) щодо забезпечення зайнятості, організації та оплати праці, формування соціального

пакету працівників, ефективного виробництва продукції і використання сільськогосподарських угідь, спрямованих на поєднання напрямів соціального, аграрного й сільського розвитку.

Зважаючи на визначення громади як окремої сторони СТВ і використання вченими-економістами категорії «злагода» у своїх умовиводах, уведено в науковий обіг поняття: *«соціальне партнерство в об'єднаних територіальних громадах»* як узгодження й реалізація інтересів суб'єктів СТВ на рівні громади за допомогою відповідних методів, інструментів і практичних заходів, спрямованих забезпечити розвиток СТС й місцевої економіки на засадах соціальної справедливості та соціальної безпеки в ОТГ; *«соціальна злагода»* – співробітництво суб'єктів СТВ для розвитку СТС, що відповідає принципам сталого розвитку, правовим і етичним нормам поведінки суб'єктів СТВ, забезпечує формування соціального й людського капіталу, економічну стабільність у підприємстві, громаді, регіоні, суспільстві.

Доведено, що категорія «ефективність» більшою мірою притаманна господарюючим суб'єктам, яку кількісно можна розрахувати за допомогою відповідних показників і охарактеризувати за певними критеріями. При цьому «ефект» і «ефективний», як більш загальні категорії, застосовуються при дослідженні економічних явищ, процесів, об'єктів, механізмів, систем, відносин тощо («ефективний» – це характеристика об'єкта, процесу, явища, інституту, практичного заходу, політики, системи, відносин тощо, які функціонують і забезпечують отримання позитивних конкретизованих результатів (ефектів)).

На основі узагальнення теоретико-методологічних засад соціального партнерства розроблено *концептуальну схему ефективного соціального партнерства в аграрній сфері ОТГ* (рис. 4), яка передбачає залучення всіх стейкхолдерів до реалізації економічного потенціалу ОТГ та *інноваційний підхід до вдосконалення мотивації праці в системі управління сільським розвитком* до підвищення рівня життя на основі змагальності за результатами праці управлінського персоналу. Обґрунтовано, що формування конкурентного середовища й умов трудового змагання за результативними показниками діяльності управлінського персоналу органів місцевої влади, залежність від цього рівня оплати праці забезпечить розвиток соціального партнерства в ОТГ.

Серед сукупності індикативних критеріїв розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки виокремлено ті, що характеризують досягнення переважно соціальних цілей і завдань розвитку системи СТВ (зайнятість, оплата праці, соціальний пакет і т. д.), економічних (організація і продуктивність праці, рентабельність продукції, норма прибутку тощо) та суспільних (громадських, державних, політичних) цілей.

У результаті дослідження науково-методичних аспектів оцінки розвитку СТВ запропоновано *сутнісно-критеріальні засади індикативної оцінки розвитку СТВ в аграрному секторі економіки*, що передбачають: 1) визначення сукупності критеріїв-індикаторів, порядку отримання й розрахунку відповідних для них показників; 2) наповнення інформаційної аналітичної бази досліджуваних процесів; 3) моніторинг і публічне обговорення його результатів зацікавленими суб'єктами аграрних СТВ (стейкхолдерами), їх інформаційно-комунікаційне забезпечення.

Враховуючи перманентний розвиток аграрних СТВ, розроблено *системно-динамічний підхід у методології моніторингу розвитку СТВ в аграрному*

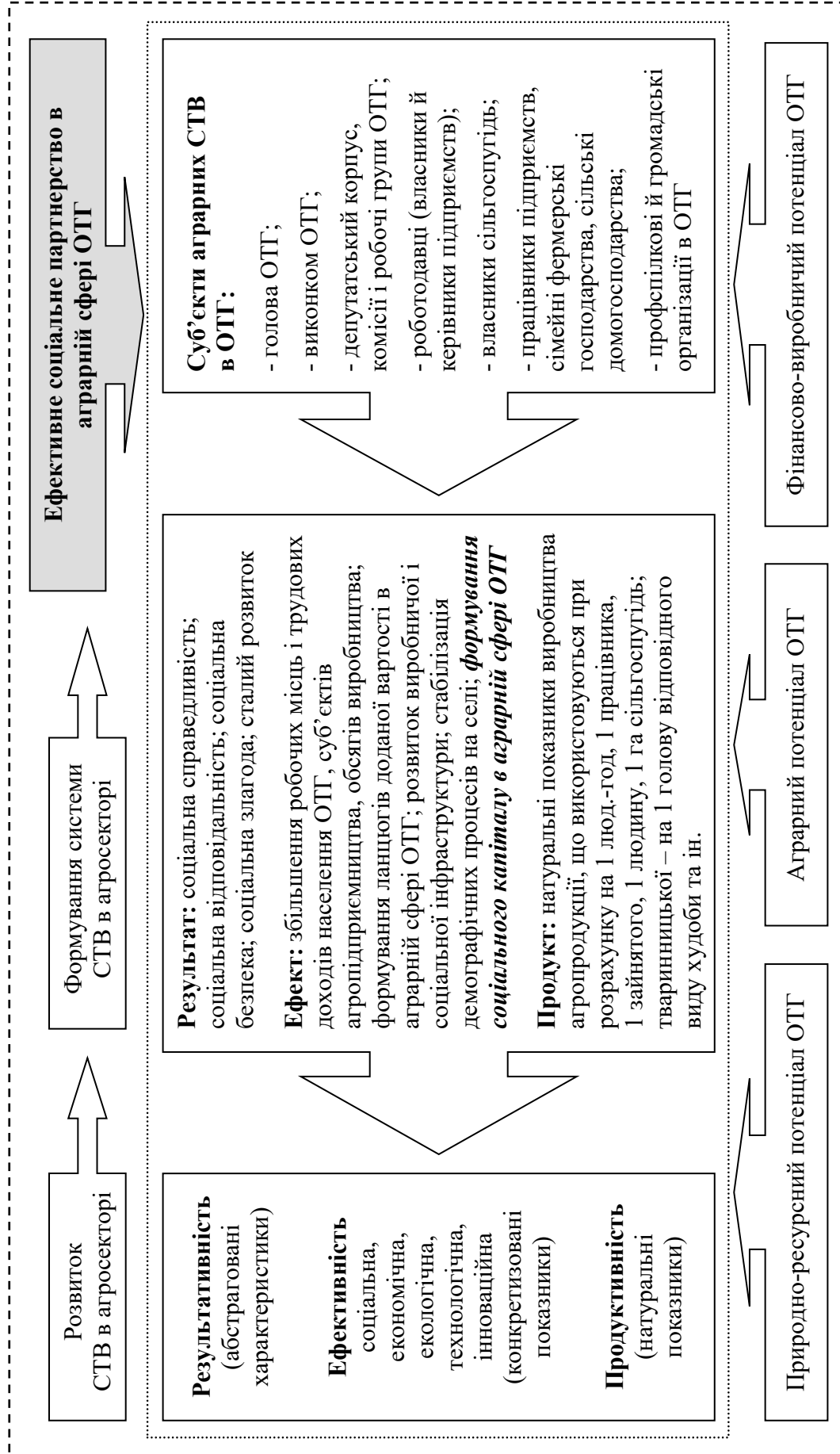
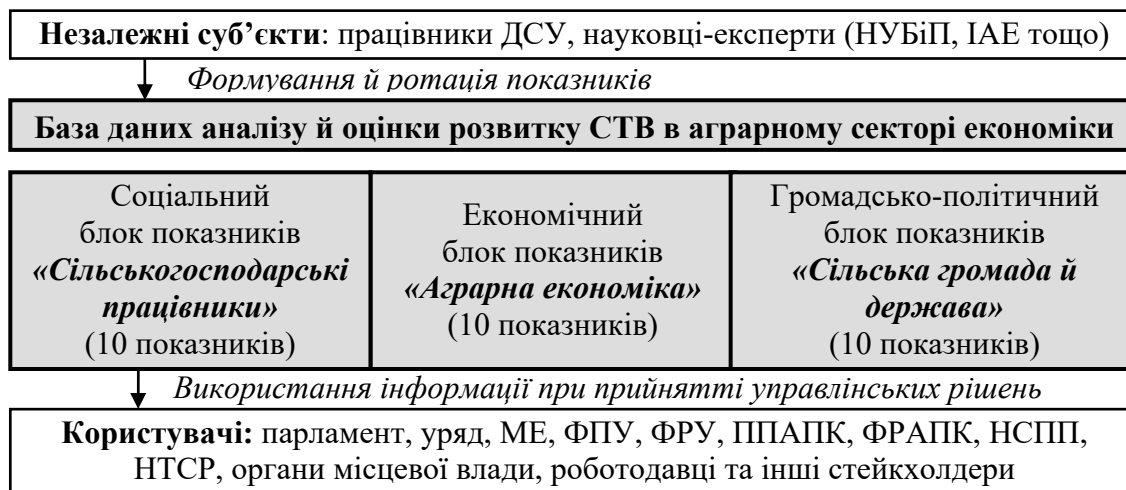


Рис. 4. Концептуальна схема ефективного соціального партнерства в аграрній сфері об'єднаних територіальних громад

секторі економіки, який ґрунтується на оперативному наповненні інформаційної бази та комплексній бальній оцінці напрямів розвитку досліджуваної системи в динаміці та порівнянні з оптимальним значенням показників. Довівши важливість оперативного забезпечення аналітичною інформацією суб'єктів СТВ, розроблено концептуально-організаційну модель моніторингу розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки (рис. 5).



де ДСУ – Держстат України; НУБіП – Національний університет біоресурсів і природокористування України; ІАЕ – Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»; МЕ – Мінекономіки України; ФПУ – Федерація профспілок України; ФРУ – Федерація роботодавців України; ППАПК – Профспілка працівників АПК України; ФРАПК – Федерація роботодавців АПК та продовольства України; НСПП – Національна служба посередництва і примирення; НТСР – Національна тристороння соціально-економічна рада.

Рис. 5. Концептуально-організаційна модель моніторингу розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки

Розроблена методологія моніторингу розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки забезпечує швидке діагностування їх стану й формування *інформаційно-комунікаційного механізму використання даних моніторингу відповідними суб'єктами* в процесі соціального діалогу й регулювання СТВ, при обґрунтуванні управлінських рішень і практичних заходів. Встановлено, що ефективною система СТВ в аграрному секторі економіки може бути при досягненні мінімальних значень прогресивних змін за кожним блоком показників (11 балів із 20 можливих), що характеризують рівень досягнення цілей головних сторін аграрних СТВ (рис. 6).

Аналіз стану розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки свідчить про її ефективність у 2016 р. Дані моніторингу дозволили зробити висновок, що суб'єктам аграрних СТВ слід зосередитись на забезпеченні паритетності позитивної динаміки показників. Проведення такого моніторингу дозволило обґрунтувати концептуальні напрями розвитку СТВ у галузі: збільшення кількості робочих місць, зменшення плинності кадрів, удосконалення організації та оплати праці, підвищення ефективності виробництва продукції, стимулювання трудомістких виробництв тощо.

У третьому розділі *«Трансформація умов функціонування соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки»* здійснено комплексний аналіз колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки; досліджено трудові ресурсні трансформації,

кон'юнктуру ринку праці й тенденції зайнятості в сільській місцевості; проаналізовано стан організації та оплати праці в аграрному секторі економіки; розроблено науково-практичні засади оцінки якості трудового життя в сільськогосподарських підприємствах.

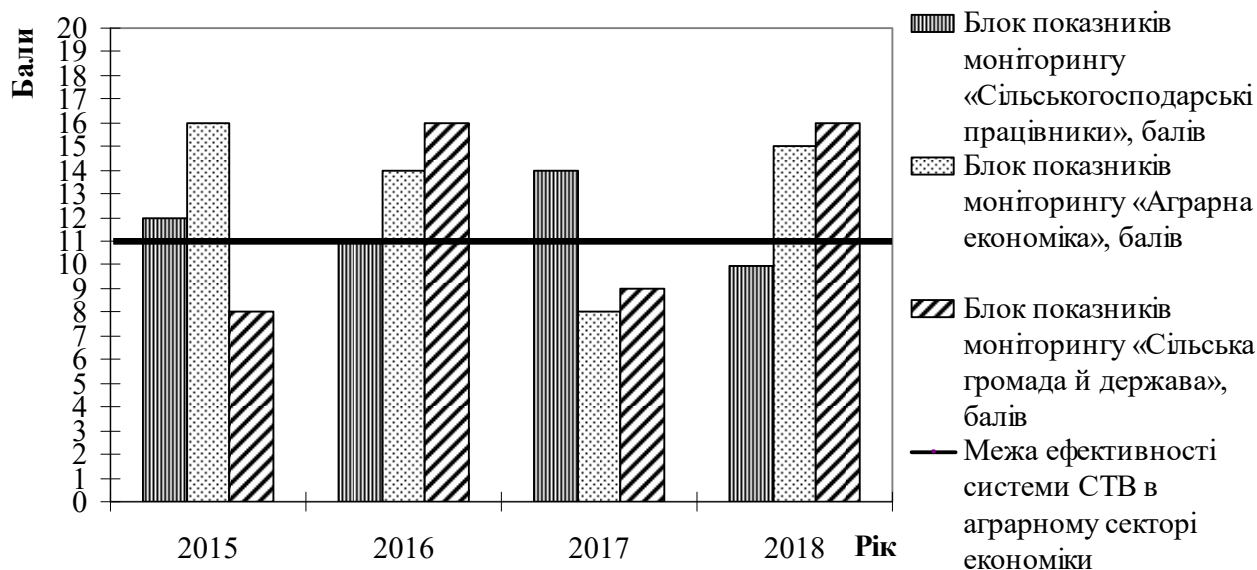


Рис. 6. Дані моніторингу розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки у 2015-2018 рр., балів

У результаті комплексного аналізу Генеральних угод регулювання СТВ у 2010-2018 рр. встановлено, що недостатньою мірою виконуються узгоджені заходи розвитку СТС суб'єктами національного рівня й забезпечується регулювання СТВ в аграрному секторі економіки на макрорівні. Аналіз Регіональних угод засвідчив переважно їх декларативний зміст щодо покращення СТС порівняно з угодами на інших рівнях СТВ.

У динаміці за останні два десятиліття позитивним явищем укладання Галузових угод у сільському господарстві є деталізація та конкретизація правових норм і практичних заходів щодо покращення розвитку СТВ у галузі. Проте, згідно з гарантіями Галузових угод у сільському господарстві, залишається низьким рівень оплати праці порівняно з іншими галузями економіки. Не виконані такі заходи Галузових угод: збільшення рівня зайнятості, регулярне підвищення кваліфікації кадрів, доведення частки оплати праці до 30 % у собівартості продукції, підвищення рівня заробітної плати до середньої в країні, збільшення кількості фермерських господарств тощо. Враховуючи авторитетний статус Профспілки працівників АПК України, галузевий рівень СТВ слід зробити визначальним у регулюванні аграрних СТВ.

Встановлено слабку участь первинних профспілкових організацій у сільськогосподарських підприємствах при обґрунтуванні заходів розвитку СТВ, джерел їх фінансування та виконавців. На мікрорівні аграрної економіки простежується пасивний стан колективно-договірного регулювання СТВ. Тому слід доповнити механізм укладання колективних угод на громадському рівні (умовна назва – Громадська угода), щоб забезпечити соціально-економічний розвиток сільських територій ОТГ України (у тому числі з використанням позитивного прикладу співробітництва між галузевою профспілкою та Всеукраїнською асоціацією громад).

На основі аналізу виконання колективних угод і договорів регулювання СТВ у сільському господарстві встановлено їх проблемні питання, обґрунтовано та систематизовано концептуальні напрями колективно-договірного регулювання СТВ в аграрному секторі економіки (табл. 2).

Таблиця 2

Концептуальні напрями колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки України

| <i>Рівні СТВ</i> | <i>Концептуальні напрями регулювання СТВ</i> | <i>Головні (відповідальні) виконавці</i> | <i>Основні джерела фінансування</i> |
|--|---|--|---|
| Державний | Підтримка трудомістких виробництв і агропромислової інтеграції; сприяння інвестуванню у створення нових робочих місць у галузі | Кабінет Міністрів України; Мінекономіки; Мінфін | Державний бюджет; приватні інвестиції |
| Обласний | Розвиток регіонального ринку праці й державно-приватного партнерства; формування інфраструктури товарного аграрного ринку | Обласні державні адміністрації; регіональні спілки роботодавців | Державний і місцевий бюджети; приватні інвестиції |
| Галузевий | Моніторинг системи СТВ; створення й підтримка мало- й середньотоварних підприємств; розвиток аграрної освіти й науки; удосконалення тарифної системи оплати праці; розподіл валової доданої вартості (ВДВ) в галузі | Мінекономіки; МОН; аграрні ЗВО; НААН; Профспілка працівників АПК | Державний і місцевий бюджети; гранти; приватні інвестиції |
| Громадський (ОТГ) | Розвиток соціальної і виробничої інфраструктур; підтримка агропідприємництва, кооперації та агрокластерів, локального ринку праці; удосконалення механізму землекористування | Місцеве самоврядування; громадські організації; підприємницькі формування в сільській місцевості | Місцевий бюджет; гранти; приватні інвестиції |
| Мікрорівень (сільсько-господарське підприємство) | Удосконалення організації і мотивації праці; підвищення ефективності виробництва продукції; інновації в агротехнології | Економічна служба й первинні організації профспілок у підприємствах | Фінансові й матеріальні ресурси підприємств |

Проаналізувавши стан зайнятості й безробіття в аграрній сфері та сільській місцевості, сформовано *баланс трудових ресурсів сільських територій* як систему показників, що характеризують наявність, стан, прогноз і гіпотетичні стратегічні напрями використання трудоактивного населення в аграрному та інших секторах сільської економіки. Головним місцем прикладання праці в сільській місцевості є сільське господарство, де у 2018 р. було зосереджено 40 % зайнятого сільського населення, або 2 млн осіб, разом із міським населенням – 2,4 млн осіб (до 700 тис. осіб зайнятого сільського населення працюють лише в домогосподарствах, у тіньовій торгівлі й будівництві, за кордоном тощо). Зовнішня трудова міграція сільського населення характерна для осіб без вищої освіти, що підтверджує актуальність розвитку вищої аграрної освіти для формування трудового потенціалу в галузі.

За період 2014-2018 рр. кількість зареєстрованого безробітного сільського населення зменшилася до 131,8 тис. осіб. Простежується зменшення безробітного населення, яке працювало в сільському господарстві, до 90 тис. осіб. У галузі зберігається найгірша кон'юнктура ринку праці порівняно з іншими галузями – навантаження зареєстрованих безробітних на 1 вакансію становило 35 осіб у 2018 р. Для з'ясування чисельності сільського населення, яке не забезпечене формальною роботою і/або власною справою, соціальним страхуванням (1186,2 тис. осіб на початок 2020 р.), ідентифіковано три категорії населення:

1) безробітні (505,8 тис. осіб); 2) незастраховані самозайняті (644,3 тис. осіб); 3) безкоштовно працюючі члени сім'ї (36,1 тис. осіб).

Загалом, кількість працівників середньо- й великотоварних підприємств, членів і працівників фермерських господарств відзначається тенденцією до зменшення. Так, у 2018 р. вона становила лише 561 тис. осіб. Тому слід *удосконалити державну підтримку галузі*, спрямовуючи більше коштів в області, де вищий кількісний показник зареєстрованого безробіття серед сільського населення, або провести розрахунок такої підтримки, що припадає на 1 безробітного, та визначити відповідні її обсяги для кожної області.

Встановлено, що понад половина персоналу в сільськогосподарських роботодавців щороку звільняється й дещо менше приймається на роботу через сезонність у рослинництві, низький рівень оплати праці (у 2018 р. – 7166 грн, або 80,8 % середньої заробітної плати в Україні). Простежуються тенденції до погіршення умов праці в підприємствах галузі (у 2018 р. в шкідливих умовах працювало 12,6 % працівників), збільшення кількості загиблих від травматизму. Тому роботодавцям слід удосконалити організацію праці завдяки: розширенню змісту аграрної праці, диверсифікувавши виробництво продукції через поєднання рослинницьких, тваринницьких (20-30 % валового виробництва) і переробних підрозділів; плануванню виробництва продукції та раціонального застосування робочої сили протягом року.

Запропоновано *скорегувати поправочні коефіцієнти норм праці при подовженій робочій зміні*, розроблені НДІ «Украгпромпродуктивність», зокрема в процесі нормування праці в особливо важливі два періоди (сівба й збір урожаю) в сільськогосподарських підприємствах, враховуючи зменшення продуктивності праці після 8 годин роботи. Зважаючи на погіршення організації праці в галузі, зроблено висновок щодо необхідності покращення мотивації праці до підвищення ефективності виробництва продукції.

Порушений принцип диференціації заробітної плати в галузі зумовив розробку *рекомендацій щодо удосконалення тарифної системи оплати праці та її індексації*, зокрема через збільшення початкової бази розрахунку тарифних ставок основної заробітної плати (від 140 % прожиткового мінімуму до рівня мінімальної заробітної плати як в інших галузях АПК), диференціації тарифних коефіцієнтів, мінімальних розміру й порога індексації (індекс споживчих цін – 110 %), оптимізацію структури заробітної плати тощо. З'ясовано, що прийнятним рівнем заробітної плати в аграрному секторі економіки на початок 2020 р. визначено 10-15 тис. грн, що зменшить плинність кадрів і міграцію робочої сили з галузі.

Важливим залишається питання ресурсного наповнення фондів оплати праці сільськогосподарських підприємств, що можна досягнути завдяки ефективному веденню агробізнесу та конструктивному соціальному діалогу, зокрема на галузевому рівні, між сторонами СТВ щодо *справедливого розподілу ВДВ* (наближення до середнього рівня в країні). Адже питома вага оплати праці в структурі ВДВ в аграрному секторі економіки становить близько 20 %, що значно менше порівняно з іншими галузями економіки (табл. 3).

Завдяки праці формуються соціальні відносини, поведінка й споживчі настрої людей. Доведено, що наявність роботи, доходів, можливості професійного і/або кар'єрного зростання для працездатної людини виступають дуже важливими

чинниками ЯТЖ, що, у свою чергу, становить складову якості життя та включає показники розвитку суспільства не тільки в статистиці, а й з урахуванням умов, тенденцій і перспектив розвитку різних сфер життєдіяльності людини та є ширшим поняттям порівняно з рівнем життя.

Таблиця 3

Питома вага оплати праці в структурі валової доданої вартості*

| Показник | Рік | | | | | | | 2018/ 2014, ± |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| | 2010 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | |
| Питома вага оплати праці в структурі ВДВ, % | 39,2 | 36,6 | 46,3 | 39,1 | 36,6 | 39,2 | 41,4 | -4,9 |
| У галузях економіки, %: | | | | | | | | |
| сільське, лісове й рибне господарство | 21,6 | 23,2 | 19,4 | 14,6 | 14,6 | 18,0 | 20,6 | 1,2 |
| переробна промисловість | 65,2 | 69,7 | 63,7 | 56,2 | 47,1 | 51,7 | 56,2 | -7,5 |
| добувна промисловість | 53,9 | 59,8 | 43,9 | 36,0 | 30,1 | 28,8 | 29,2 | -14,7 |
| будівництво | 49,2 | 59,2 | 56,9 | 51,5 | 47,2 | 49,1 | 51,2 | -5,7 |
| торгівля й ремонт транспортних засобів | 42,1 | 47,3 | 44,0 | 37,0 | 36,4 | 37,3 | 41,5 | -2,5 |
| транспорт і зв'язок | 53,8 | 62,5 | 61,6 | 54,3 | 52,0 | 59,3 | 66,3 | 4,7 |

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Враховуючи обмеженість інформаційної бази, доступ до показників оцінки ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах, важливість оперативного її отримання, розроблено науково-методичний інструментарій інтегральної оцінки ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах за допомогою соціологічного опитування персоналу підприємства та бальної системи оцінювання 15 показників-факторів (табл. 4). До методологічних вимог віднесено: 1) відбір критеріїв і показників; 2) доступність отримання інформації, простота оцінки та інтерпретації; 3) використання даних у процесі соціального діалогу та прийняття рішень суб'єктами СТВ.

Таблиця 4

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

| Критерій | Показник-фактор відповідного критерію | | |
|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| Зміст роботи | Змістовність роботи | Соціальна корисність роботи | Стабільність роботи |
| Організація праці | Умови праці | Організація праці | Соціальний пакет |
| Оплата праці | Розмір зарплати | Структура зарплати | Стабільність зарплати |
| Професіоналізм | Застосування здібностей | Професійний розвиток | Просування по службі |
| Трудовий колектив | Трудова демократія | Відносини в трудовому колективі | Профспілкова діяльність |

Сформований комплекс критеріїв і показників-факторів ЯТЖ дозволяють охарактеризувати розвиток СТВ у сільськогосподарських підприємствах. Проведено практичну апробацію розробленої методики, що засвідчило важливість отриманої інформації при формуванні стратегії розвитку підприємств і колективно-договірному регулюванні СТВ. За результатами оцінки ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах (можливий діапазон балів: 15-75 балів) прогноуються сценарій і поведінка сторін СТВ (табл. 5).

У четвертому розділі «Концептуально-практичні напрями розвитку системи соціально-трудоових відносин в аграрному секторі економіки» обґрунтовано сценарно-емпіричний підхід до забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрному секторі економіки; встановлено соціально-економічні

імперативи ефективного використання земельних і трудових ресурсів у сільськогосподарських роботодавців; визначено концептуальні напрями ефективного виробництва трудомісткої продукції сільськогосподарськими роботодавцями; обґрунтовано інституційно-організаційні засади регулювання оплати праці й розвитку соціального партнерства в сільськогосподарських підприємствах.

Таблиця 5

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

| <i>Оцінка ЯТЖ</i> | <i>Мінімальний рівень</i> | <i>Середній рівень</i> | <i>Високий рівень</i> |
|--------------------------|---|---|--|
| Сума балів | до 35,00 | 35,01 – 55,00 | 55,01 і більше |
| Сценарій подій | Значна плінність кадрів, низька продуктивність праці, конфліктність у трудовому колективі | Кадровий потенціал без змін, посилений контроль за організацією праці | Стабільність персоналу, соціальне партнерство, формування соціального капіталу |
| Поведінка працівника | Пошук нової роботи, відчуженість від праці й підприємства | Стала працездатність, набуття професійного досвіду | Самовдосконалення, самореалізація, самоактуалізація |
| Поведінка роботодавця | Забезпечення комфорту на робочих місцях, перегляд режимів праці й відпочинку, інновації та інвестиції, підвищення ефективності господарювання | Удосконалення матеріальної та нематеріальної мотивації праці, підвищення кваліфікації працівників, соціальні програми | Підтримка 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 агробізнесу | Покращення соціальної та виробничої інфраструктур, поширення передового досвіду розвитку СТВ |

Одне з головних завдань соціальної політики – забезпечення населення країни рекомендованим збалансованим харчовим раціоном, порушення якого виявлено проведеними дослідженнями. У структурі зазначеного раціону у 2014-2018 рр. сформувався значний «дефіцит» за такими продовольчими позиціями: м'ясо (35 % від норми); молоко (45 %); плоди (42 %), риба (48 %). Враховуючи, що ринок праці в аграрній сфері є похідним від ринку агропродовольчої продукції, встановлено головний і потенційно можливий напрям розвитку СТВ в аграрному секторі економіки – раціональна зайнятість у трудомісткому агровиробництві тощо.

За результатами аналізу балансу трудових ресурсів сільських територій і внутрішньої потреби збільшення виробництва трудомісткої агропродовольчої продукції для забезпечення продовольчої безпеки розроблено *сценарно-емпіричний підхід до забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрному секторі економіки*. Він базується на розрахунку додаткових обсягів виробництва трудомісткої агропродукції та його оптимальної структури для вирішення проблем соціальної безпеки в сільських громадах. Розвиток трудомістких виробництв уможливить створення 986,2 тис. нових робочих місць у галузі та 1317,6 тис. – інших галузях (синергетичний ефект) (табл. 6).

Таблиця 6

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

| <i>Показник</i> | <i>Нестача («дефіцит») у харчовому раціоні, кг/особа</i> | <i>Потреба збільшення внутрішнього споживання, тис. т</i> | <i>Потенційна можливість збільшення внутрішнього виробництва, тис. т</i> | <i>До внутрішнього фактичного виробництва, %</i> | <i>Трудо-місткість виробництва продукції, люд.-год/т</i> | <i>Норматив виходу готової продукції до споживання</i> | <i>Розрахункова трудомісткість виробництва готової продукції до споживання, люд.-год/т</i> | <i>Додаткова раціональна зайнятість у сільському господарстві, тис. осіб</i> |
|---|--|---|--|--|--|--|--|--|
| М'ясо та м'ясопродукти – всього | 27,8 | 1167,6 | 1250,9 | 53,8 | x | x | x | 761,2 |
| У т. ч.: | | | | | | | | |
| (розрахунково): яловичина й телятина | 23,5 | 987,0 | 987,0 | 261,2 | 733 | 0,556 | 1318 | 722,9 |
| свинина | 0,6 | 25,2 | 104,3¹ | 14,2 | 336 | 0,712 | 472 | 27,3 |
| м'ясо птиці | 3,4 | 142,8 | 142,8 | 12,1 | 98 | 0,704 | 139 | 11,0 |
| інші види | 0,4 | 16,8 | 16,8 | 48,0 | ... | ... | ... | ... |
| Молоко та молочні продукти | 172,0 | 7224,0 | 7224,0 | 76,7 | 45 | 1,000 | 45 | 180,6 |
| Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино) | 37,3 | 1566,6 | 1566,6 | 81,5 | 48 | 1,000 | 48 | 41,8 |
| Риба та рибні продукти | 9,6 | 403,2 | 26,2 | 6,5 | 127 | 0,704 | 180 | 2,6 |
| Разом додаткова раціональна зайнятість у сільському господарстві | | | | | | | | 986,2 |

¹ З урахуванням імпортозаміщення.

* Складено й розраховано за середньорічними даними Держстату України за 2014-2018 рр. та довідниковими даними.

Проведений SWOT-аналіз дозволив сформуванати відповідні чотири *альтернативні стратегії розвитку трудомістких виробництв у сільському господарстві*. Із визначеного переліку заходів стратегій виділено напрями тактичного (ефективне використання трудових і земельних ресурсів, виявлення резервів підвищення ефективності виробництва трудомісткої продукції, забезпечення розвитку соціального партнерства й удосконалення оплати праці) й довгострокового (формування організаційного механізму регулювання ринку праці в аграрній сфері, підтримка інвестиційної діяльності в галузі; сприяння розвитку різних формувань агробізнесу; імплементація земельних відносин у систему СТВ в аграрному секторі економіки) характеру для подальшого їх дослідження та практичного впровадження.

Проведене групування сільськогосподарських роботодавців за показниками використання трудових і земельних ресурсів дозволило обґрунтувати оптимальні розміри їх землекористування з метою збільшення кількості працівників і розміру оплати праці в більшості підприємств – 1100-2500 га угідь із чисельністю персоналу орієнтовно 80 осіб із прийнятним рівнем заробітної плати. Вищезазначені роботодавці спеціалізуються переважно на виробництві рослинницької продукції (54-80 %), проте з наявністю тваринницьких підрозділів, що забезпечує персонал роботою протягом всього року й диверсифікацію виробництва продукції.

Зроблено висновок стосовно збільшення частки й удосконалення умов надання державної підтримки на розвиток тваринництва, середнього й малого агробізнесу. Зокрема, від 20 % та з доведенням до 30 % має становити виробництво тваринницької продукції у валовому виробництві 1 роботодавця, землезабезпеченість 1 працівника – до 40 га угідь. Варто включити вимогу щодо загальної площі землекористування 1 роботодавця – до 4000 га. У південно-східних областях України останні дві вимоги можна збільшити, наприклад, до 50 га і 5000 га, відповідно.

Обґрунтовано науково-практичний підхід до вдосконалення механізмів державної підтримки сільського господарства, спрямований на отримання соціально-трудоових ефектів – формування усталених трудових колективів, зменшення сезонності праці, збільшення її оплати. Аналіз господарської діяльності *сільськогосподарських роботодавців* дозволив визначити *соціально-трудоові й економічні імперативи їхнього розвитку*: оптимізація земельних площ, землезабезпеченості працівників, поголів'я худоби, структури виробництва продукції; збільшення продуктивності й оплати праці; маржинальний підхід до виробничих витрат; інтенсифікація та диверсифікація виробництва.

На основі проведених групувань і результатів економіко-математичного аналізу трудомісткого виробництва продукції сільськогосподарськими роботодавцями визначено напрями й резерви збільшення кількості робочих місць, заробітної плати та ефективного розвитку підприємств: оптимізація поголів'я худоби в 1 роботодавця (300-500 гол. ВРХ, у т. ч. 200-400 гол. корів; 800 гол. свиней), площ багаторічних насаджень (понад 100 га, 4-5 % загальної площі господарства) та ефективне управління витратами, техніко-технологічне забезпечення, виконання стимулюючої функції заробітної плати тощо.

З урахуванням вищезазначеного, слід сприяти агропромисловій інтеграції та інфраструктурному розвитку сільських територій, оскільки в процесі формування й розвитку спроможних ОТГ з'явилася унікальна можливість подолати стереотип

важкої праці в сільському господарстві, її непрестижності та забезпечити розвиток СТВ в аграрному секторі економіки, що передбачає часткову переробку продукції, обслуговуючі й сервісні послуги аграрних підприємств і розширення змісту трудової діяльності працівників і підприємців.

Дослідженням підтверджено прямо пропорційний вплив продуктивності праці та інших факторів на розмір заробітної плати в галузі (2018 р.):

$$y_x = 2775,662 + 0,504x_1 + 0,483x_2 + 5,656x_3 + 6,012x_4 + 11,159x_5, \quad (1)$$

де y_x – зарплата, грн; x_1 – продуктивність праці 1 працівника, тис. грн; x_2 – виробництво продукції на 100 га, тис. грн; x_3 – внесено міндобрив на 1 га, кг (інтенсифікація виробництва); x_4 – виробництво тваринницької продукції, % (рівень диверсифікації); x_5 – споживання молока, л/особа (споживчий попит).

Результати досліджень свідчать про прямо пропорційну залежність збільшення заробітної плати й показників ефективності виробництва агропродукції, його інтенсифікації та диверсифікації. Тому слід формувати фонд оплати праці з метою посилення мотивуючої ролі додаткової заробітної плати для працівників профільних служб і відрядників протягом року й особливих робочих періодів (сівба та збір урожаю), забезпечити злагожену роботу економічної та інших служб роботодавців для планування використання робочої сили й виконання агротехнологічних операцій власними силами.

Зроблено висновок, що забезпечення гнучкої тарифної системи оплати праці (диференціації тарифних коефіцієнтів, доплат і надбавок) та регулярне укладання змістовних колективних договорів у сільськогосподарських підприємствах, відповідних нормативних положень про оплату праці й преміювання сприяє розвитку соціального партнерства та комплексному підходу до вдосконалення мотиваційного механізму: заробітна плата – соціальний пакет – умови праці – режими праці – підвищення кваліфікації – зміст роботи – корпоративна культура – профспілкова діяльність – прозорість господарських операцій – підтримка соціальної сфери.

Більша продуктивність праці простежується в підприємствах зі спеціалізацією на інтенсивному веденні рослинництва й тваринництва, а також у роботодавців, що займаються рослинництвом на екстенсивній основі. В останніх слід розширити спеціалізацію і стимулювати розвиток тваринництва, інтенсифікувати землеробство для залучення більшої кількості працівників. Формування зазначених *інституційно-організаційних засад регулювання оплати праці й розвитку соціального партнерства в сільськогосподарських підприємствах* направлені на зменшення плинності кадрів у галузі.

У п'ятому розділі «*Стратегічні напрями вдосконалення системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки*» розроблено концептуально-синергетичний підхід до регулювання ринку праці в аграрному секторі економіки; визначено напрями інвестиційно-інноваційного забезпечення створення нових робочих місць в аграрному секторі економіки; обґрунтовано стратегічні імперативи розвитку соціально-трудова відносин у різних видах сільськогосподарських роботодавців; встановлено напрями імплементації в систему соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки земельних питань.

Обґрунтовано, що для виконання державних програм, концепцій і стратегій сприяння зайнятості, розвитку аграрного сектору економіки та сільських територій

необхідно вдосконалити порядки використання державної підтримки, збільшувати її обсяг, сприяти залученню приватного капіталу для забезпечення розвитку трудомістких виробництв у мало- та середньотоварних формах агробізнесу. Таким чином можна забезпечити *мультиплікативний* (збільшення рівня зайнятості населення) і *синергетичний* (податки, національна безпека країни, інфраструктурний розвиток ОТГ тощо) *ефекти*.

Розраховано й спрогнозовано реальну потребу додаткового залучення робочої сили в аграрний сектор економіки з 2020 р. – 938,7 тис. осіб, у тому числі 258,3 тис. осіб (27,5 %) – безробітне сільське населення, 644,3 тис. осіб (68,6 %) – самозайняті незастраховані селяни, 36,1 тис. осіб (3,9 %) – безкоштовно працюючі члени сім'ї. На основі визначення обсягу незабезпеченої пропозиції робочої сили на ринку праці в галузі та обґрунтування черговості створення нових робочих місць (табл. 7), розроблено *організаційно-економічний механізм регулювання сегменту ринку праці в аграрній сфері* (рис. 7).

Таблиця 7

**Черговість створення необхідної кількості робочих місць
в аграрному та інших секторах економіки з 2020 р., тис. осіб***

| <i>Показник</i> | <i>Розрахунково</i> |
|--|---------------------|
| Потреба в додаткових робочих місцях для сільського населення, тис. од. | 938,7 |
| У т. ч. у порядку черговості для: | |
| зарєєстрованих безробітних у службі зайнятості¹ | 122,8 |
| незарєєстрованих безробітних у службі зайнятості¹ | 135,5 |
| населення, яке працює в інших країнах світу за вахтовим методом (термін роботи до 1 року) | 288,2 |
| населення, яке працює в інших країнах світу більше 1 року | 392,2 |
| Потреба створення робочих місць для міського населення, тис. од. | 936,3 |
| Потреба створення робочих місць в Україні, тис. од. | 1875,0 |

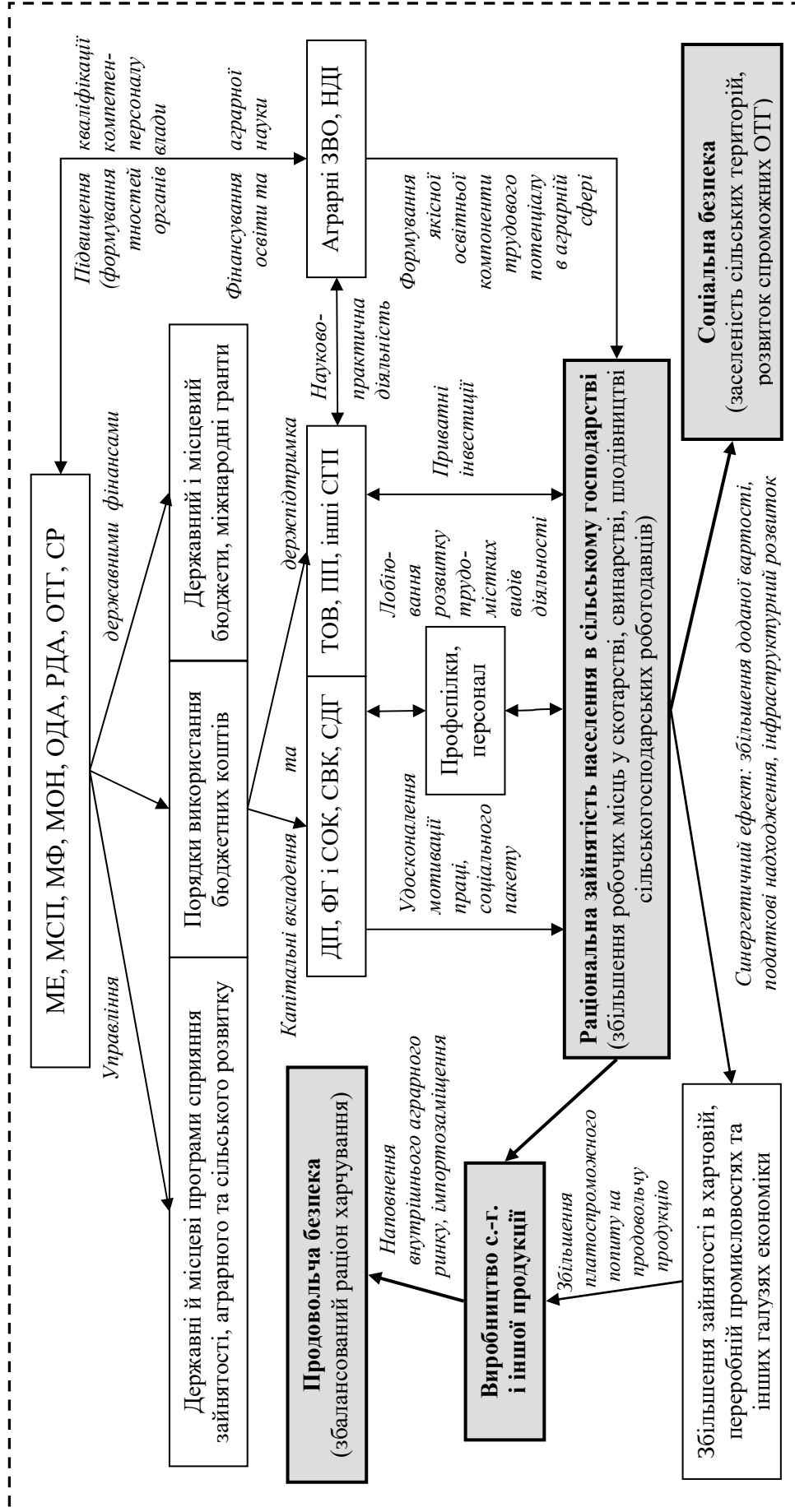
¹ Враховуючи орієнтир – рівень безробіття у високорозвинених країнах Європи (4 %).

* Складено й розраховано за даними Держстату України.

Для практичної реалізації такого механізму регулювання ринку праці в аграрній сфері розроблено прогноз коротко-, середньо- й довгострокового термінів забезпечення додаткової формальної зайнятості в аграрному та інших секторах економіки за областями, визначено суб'єкти, об'єкти, напрями регулювання сегменту ринку праці в аграрній сфері для формування соціального капіталу в галузі й розвитку сільських територій України.

Доведено важливість підтримки якісної освітньої компоненти трудового потенціалу в галузі завдяки: 1) професіоналізації системи управління сільським розвитком (підвищення кваліфікації і набуття компетентностей управлінського персоналу ОТГ); 2) міжнародній інтеграції аграрної освіти й науки України (набуття передового досвіду); 3) удосконаленню мотиваційного механізму в аграрних ЗВО (покращення підготовки кадрів для аграрної сфери).

У результаті аналізу інвестиційних процесів у сільському господарстві обґрунтовано пріоритетні напрями (тваринницькі комплекси, теплиці, плодіві багаторічні насадження, інтенсифікація виробництва), обсяги, джерела й терміни капітального інвестування для забезпечення робочими місцями трудоактивного населення та агропродукцією внутрішнього ринку. Розрахувавши середню вартість створення 1 робочого місця в галузі – 999,1 тис. грн, з'ясовано, що для забезпечення додаткової раціональної зайнятості в аграрному секторі економіки

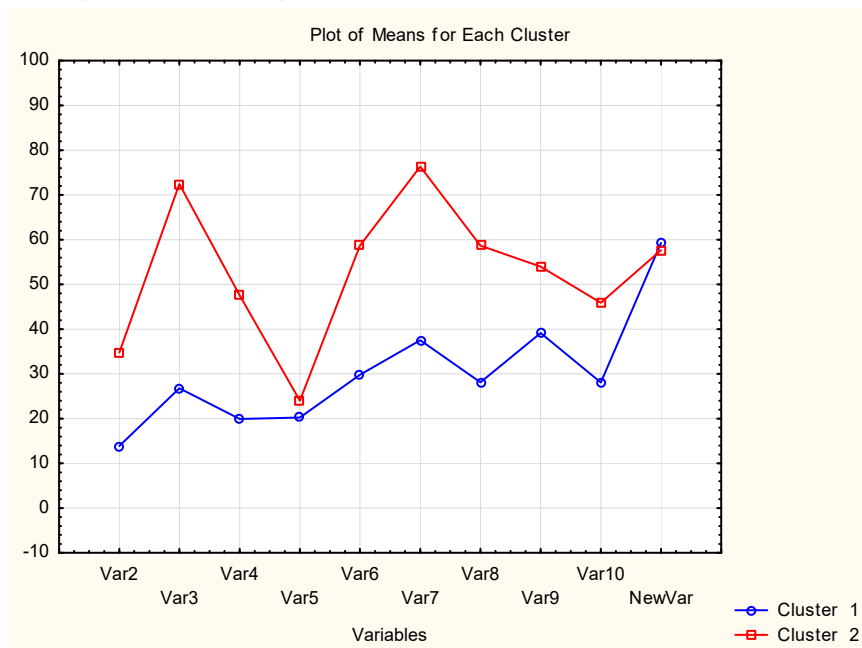


де МЕ – Мінекономіки; МСП – Мінсоцполітики; МФ – Мінфін; МОН – Міністерство освіти і науки; ОДА – обласна державна адміністрація; РДА – райдержадміністрація; ОТГ – об’єднані територіальні громади; СР – сільські й селищні ради; ДП – державні підприємства; ФГ – фермерські господарства; СОК – сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи; СВК – сільськогосподарські виробничі кооперативи; СДГ – сільські домогосподарства; СГП – сільськогосподарські підприємства.

Рис. 7. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці в аграрній сфері

в кількості 938,7 тис. осіб потрібно 937,9 млрд грн інвестицій. Завдяки цьому держава щороку додатково отримуватиме фінансових ресурсів на суму 160,6 млрд грн (податки й збори, економія із соціальних виплат).

На основі кластерного аналізу (рис. 8) виділено два кластери областей України за показниками інвестування й розвитку СТВ у галузі, які доводять позитивний вплив інвестицій на збільшення виробництва трудомісткої продукції, показники його ефективності та інтенсифікації, покращення показників розвитку СТВ у галузі (зайнятість, оплата й продуктивність праці), продовольчої безпеки (споживання м'яса й плодів), що свідчить про соціально виправданий характер інвестування в галузь.



де Var2 – інвестиції, грн/га;
 Var3 – тваринницька продукція у валовому виробництві, % (диверсифікація);
 Var4 – внесено мінеральних добрив на 1 га, кг (інтенсифікація);
 Var5 – працівників серед зайнятих у галузі, %;
 Var6 – заробітна плата, грн;
 Var7 – продуктивність праці 1 працівника, тис. грн;
 Var8 – виробництво продукції на 100 га угідь, тис. грн;
 Var9 – споживання м'яса на 1 особу в рік, кг;
 Var10 – споживання плодів на 1 особу в рік, кг;
 NewVar – природний приріст сільського населення на 1000 осіб, осіб.

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

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

Рис. 8. Кластери областей за показниками інвестування й розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки

Визначено чотири сценарії інвестування й зайнятості в аграрному секторі економіки (табл. 8). За реалістичного сценарію досягнути некритичний рівень безробіття сільського населення – 4 % можливо до 2029 р. (рис. 9).

Таблиця 8

Прогнозування додаткової раціональної зайнятості населення України за активної інвестиційної та соціальної політики (2020-2029 рр.)

| Вид економічної діяльності | Потенційна можливість створення робочих місць, тис. од. | Сценарій збільшення зайнятості, тис. осіб | | | |
|-----------------------------------|---|---|--------------|---------------|-----------------|
| | | Оптимістичний | Реалістичний | Песимістичний | «Аграрна криза» |
| Сільське господарство | 986,2 | 938,7 | 258,3 | 122,8 | -113,0 |
| Харчова й переробна промисловість | 687,4 | 654,3 | 180,0 | 85,6 | -78,8 |
| Інші галузі економіки | 630,2 | 599,8 | 165,1 | 78,5 | -72,2 |
| Разом | 2303,8 | 2192,8 | 603,4 | 286,9 | -264,0 |

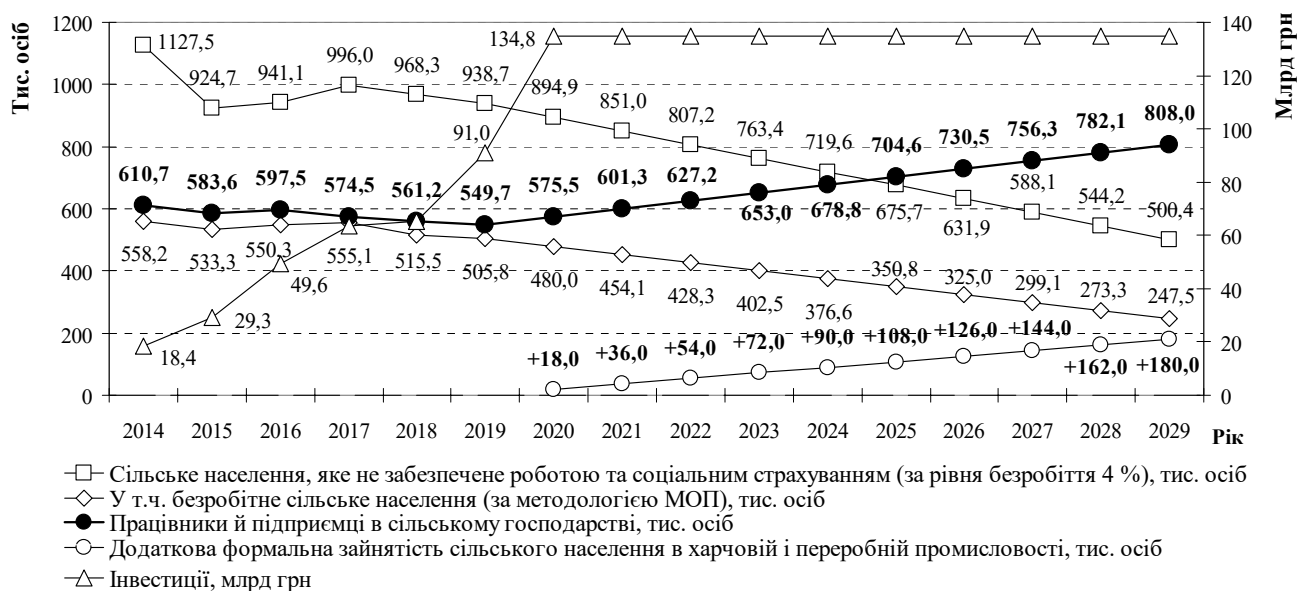


Рис. 9. Реалістичний сценарій інвестування у створення нових робочих місць в аграрному секторі економіки

У період 2020-2029 рр. реалістичний сценарій можна формалізувати так:

$$y_{ce} = 549,7 + 1,001x; \quad y_e = 14908,3 + 1,001x + 0,698x + 0,640x, \quad (2)$$

де y_{ce} , y_e – кількість працівників і підприємців (платників ЄСВ), відповідно, у сільському господарстві й економіці, тис. осіб; x – капітальні інвестиції в сільськогосподарських роботодавців, млрд грн; $1,001$, $0,698$, $0,640$ – розрахункові коефіцієнти збільшення кількості робочих місць, відповідно, у сільському господарстві, харчовій і переробній промисловості, інших галузях економіки.

Встановлено динаміку й тенденції інвестування в аграрному секторі економіки, напрями вдосконалення державної підтримки галузі (пільгові довгострокові кредити, поворотна допомога фермерським господарствам та ін.), здійснення державних капітальних вкладень, сприяння розвитку агропромислової інтеграції, формування агрокластерів в ОТГ тощо. Це дозволило обґрунтувати кількісно-прогностичні засади інвестиційного забезпечення створення нових робочих місць в аграрному секторі економіки. Доведено необхідність диверсифікації джерел інвестування у створення робочих місць у сільському господарстві: приватні інвестиції, банківське кредитування агробізнесу, державний бюджет, земельні й фінансові ресурси ОТГ.

У результаті аналізу діяльності різних видів сільськогосподарських підприємств та їх значення в розвитку аграрних СТВ визначено наукову доктрину перспективного розвитку різних форм аграрного підприємництва для забезпечення зайнятості й трудових доходів населення, економічних вигод для роботодавців, розвитку сільських територій. Для кожного виду: мало-, середньо- й великотоварних сільськогосподарських роботодавців визначено соціальні й економічні засади розвитку. У першого виду оптимальним є показник землезабезпеченості працівників. У великотоварних агроформуваннях, де виробництво ведеться на інтенсивній та інноваційній основі, простежується більший рівень заробітної плати. Перспективним є розвиток малих і середніх суб'єктів аграрного підприємництва, які потребують менше інвестицій у розрахунку на 1 працівника.

Обґрунтовано *стратегічні імперативи розвитку СТВ у різних видах сільськогосподарських роботодавців* (табл. 9), які полягають у визначенні напрямів забезпечення зайнятості та організації праці тощо. Акцентувати увагу варто на розвитку фермерських господарств, диверсифікації виробництва в середньо- й спеціалізації – у великотоварних роботодавців. Перспективним для середньо- й великотоварних роботодавців є поєднання рослинництва зі скотарством або свинарством, а також виробництвом продукції закритого ґрунту, що збалансує досягнення соціальних і економічних цілей розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки.

Таблиця 9

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

| <i>Великотоварні підприємства</i> | <i>Середньотоварні підприємства</i> | <i>Малотоварні агроформування</i> |
|---|---|--|
| <i>Основний перелік аграрних формувань</i> | | |
| Агрохолдинги; високоспеціалізовані підприємства; тваринницькі комплекси; підприємства закритого ґрунту; АТ | ТОВ, ПП, сільськогосподарські виробничі кооперативи, сільськогосподарські державні підприємства | Фермерські господарства й сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи, сільські домогосподарства |
| Імперативи розвитку СТВ | | |
| Збільшення кількості робочих місць; зменшення сезонності праці; спеціалізація праці; професіоналізація кадрів; забезпечення постійної зайнятості; формування соціального пакету й розвиток соціальної відповідальності; мотивація праці | Збільшення формальної зайнятості; удосконалення оплати праці; розвиток тваринництва, плідництва, овочівництва закритого ґрунту; виробнича кооперація; розвиток державного сектору аграрної економіки; створення агрокластерів в ОТГ | Рациональна зайнятість і збільшення трудових доходів; трансформація домогосподарств у фермерські господарства; статусна мотивація праці; державна підтримка малого агропідприємництва; розвиток обслуговуючої кооперації в ОТГ і агросервісних підприємств |
| <i>Економічні засади розвитку сільськогосподарських роботодавців</i> | | |
| Інновації; енергоефективність; агропромислова інтеграція; селекція і насінництво; розвиток тваринництва й формування власної кормової бази; контракція експортних поставок агропродовольчої продукції | Диверсифікація та інтенсифікація виробництва продукції; агропромислова інтеграція; управління витратами; оптимізація землекористування; постачання продукції на регіональний і внутрішній аграрний ринок | Мала механізація агротехнологічних операцій; обґрунтована спеціалізація фермерських господарств за регіонами; науково-дорадницький супровід; логістично-збутова діяльність на громадському й регіональному рівнях |

Потрібно стимулювати трансформацію сільських домогосподарств у фермерські господарства й розвиток кооперації при науковому й дорадчому супроводі, активній підтримці державної і місцевої влади ОТГ (в останніх нині зосереджуються вагомі фінансові й земельні ресурси, що слід направити на активну політику зайнятості в аграрній сфері ОТГ).

Враховуючи необхідність розширення предмета СТВ в аграрному секторі економіки, розроблено *порядок імплементації в систему СТВ в аграрному секторі економіки земельних питань*, який передбачає формальне включення окремої сторони – власника сільськогосподарських земель (фізичні особи, органи влади тощо) у процес колективно-договірного регулювання аграрних СТВ на мікрорівні, а також запровадження громадських угод (на рівні ОТГ) замість або як логічне доповнення регіональних угод, які фактично не набули практичного значення. Варто залучити представницького суб'єкта власників земель як окремого суб'єкта аграрних СТВ за принципом профспілкової участі в соціальному діалозі.

Для формування умов розвитку аграрних СТВ розроблено концептуальні умови функціонування ринку (обігу) сільськогосподарських земель: завершення

адміністративно-територіальної реформи; встановлення мінімальних цін за 1 га сільськогосподарських земель; їх продаж особам, які проживають (економічно активні) останні 5 років у відповідній або сусідній області; максимальна площа придбання 1 особою (1 бенефіціар) – до 200-300 га, через 5 років дозволити придбавати до 4000 га (у південно-східних областях України – до 5000 га); публічність здійснення транзакцій в ОТГ; дотримання екологічних принципів раціонального землекористування.

Обґрунтовано, що розмір орендної плати за сільськогосподарські землі слід поставити в залежність від показників ефективності й передбачати це в колективних договорах у сільськогосподарських підприємствах. Враховуючи соціальні, економічні, екологічні й безпекові фактори розвитку ОТГ розроблено *концептуально-організаційну модель стратегічного розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки ОТГ* (рис. 10).

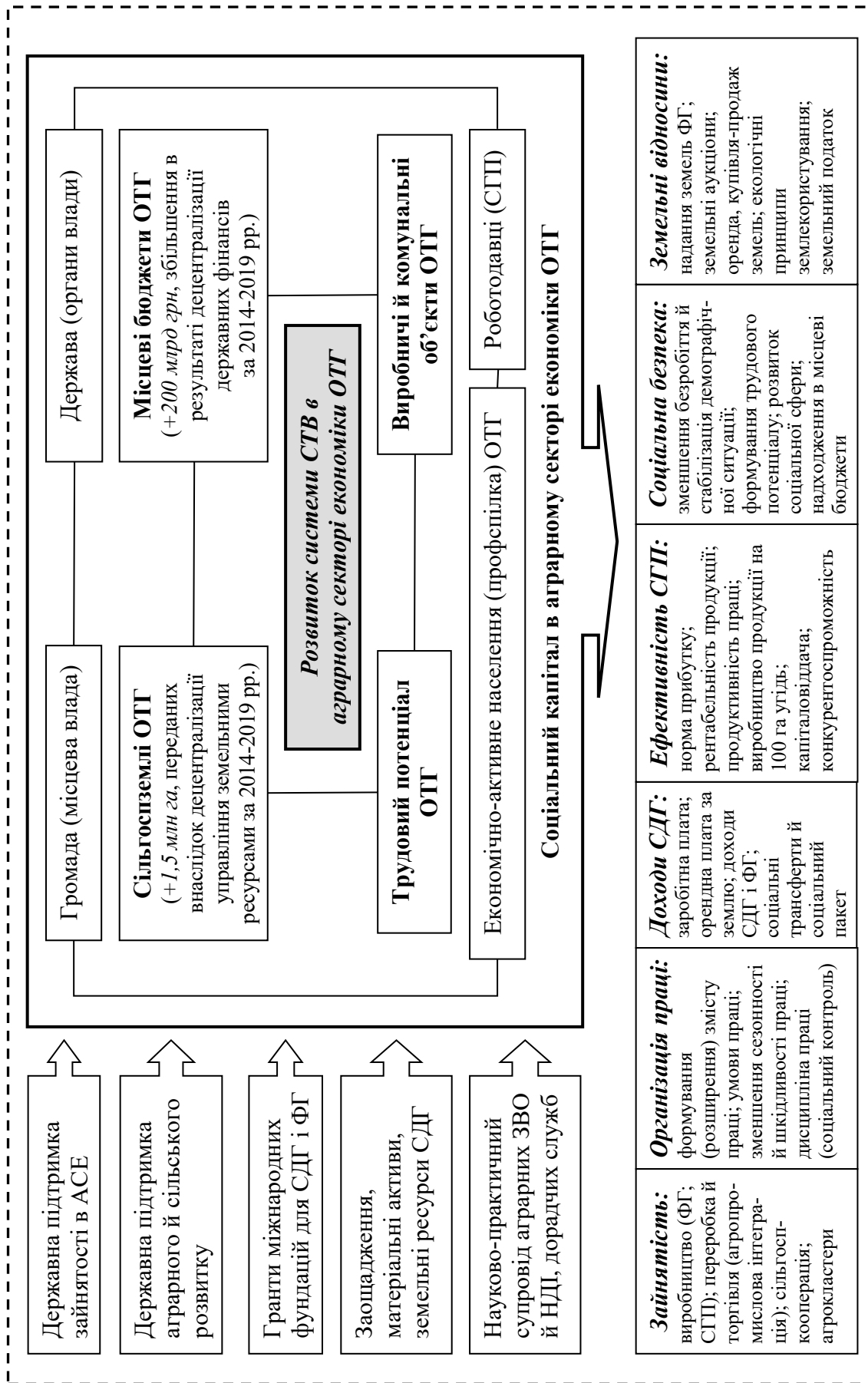
На основі результатів дослідження обґрунтовано *завдання до проєкту державної програми сприяння зайнятості населення на період до 2030 р.*: 1) забезпечення раціональної зайнятості й регулювання ринку праці в аграрній сфері; 2) розвиток вищої аграрної освіти; 3) державне й приватне інвестування в розвиток трудомістких виробництв сільськогосподарських роботодавців; 4) формування умов розвитку різних видів агроформувань; 5) розвиток агропромислової інтеграції і ланцюгів доданої вартості в ОТГ; 6) удосконалення організації та оплати праці, соціального партнерства в аграрних підприємствах і ОТГ; 7) забезпечення продовольчої безпеки та формування експортного потенціалу сільського господарства; 8) імплементація в систему СТВ в аграрному секторі економіки ОТГ земельних питань.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження вирішено важливе наукове завдання системно-методологічного й концептуально-стратегічного забезпечення розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки.

1. На основі системно-діалектичного підходу до аналізу категоріального апарату запропоновано комплексне визначення терміна *«соціально-трудові відносини»* як відносин у процесі праці й поза нею між сторонами (працівник, роботодавець, громада, держава, міжнародна спільнота) на паритетних засадах щодо формування й використання трудового потенціалу, удосконалення організації та мотивації праці, забезпечення ефективного виробництва продукції в реальному секторі економіки й результативності праці в невиробничій сфері, досягнення соціальної справедливості в суспільстві завдяки інституційному механізму регулювання цих відносин із метою забезпечення умов сталого розвитку. Цей термін можна розглядати також у вузькому розумінні як відносини, спрямовані на покращення ЯТЖ, забезпечення економічного розвитку та соціальної безпеки.

2. Аналіз парадигмальних засад СТВ дозволив визначити такі *етапи розвитку СТВ в Україні*: 1) капіталістичний, 1861-1917 рр.; 2) перехідний, 1918-1928 рр. (УНР, НЕП); 3) радянський (1929-1991 рр.); 4) транзитивний (1990-і роки); 5) ринковий (початок XXI ст.); 6) глобалізаційний (тепер – майбутнє, «жовта економіка»). Проведено *модернізацію системи СТВ* завдяки агрегації і доповненню переліку сторін громадами, включенню громадського рівня, визначенню об'єкта та цілей розвитку системи СТВ тощо.



де АСЕ – аграрний сектор економіки; СДГ – сільські домогосподарства; ФГ – фермерські господарства; СГП – сільськогосподарські підприємства.

Рис. 10. Концептуально-організаційна модель стратегічного розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки об'єднаних територіальних громад

3. Доведено, що *СТВ в аграрному секторі економіки* функціонують у контексті розвитку сільських територій, а їх сформована система є практичною, відкритою, складною, організованою, рефлексивною, цілеспрямованою та регульованою. Сучасний зміст предмета досліджуваних *СТВ* доповнено земельними питаннями – *аграрні СТВ*. Введено в науковий обіг термін «*розвиток системи соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки*» як поєднання її елементів у певну цілісність і їх взаємодію для забезпечення виконання функцій і паритетне забезпечення соціального, економічного й громадсько-політичного напрямів розвитку цієї системи.

4. Встановлено, що функціонування інституцій і становлення інститутів у процесі *регулювання СТВ в аграрному секторі економіки* об'єктивно необхідне, являє собою перманентний процес і формує *інституційний механізм регулювання СТВ у галузі*, що забезпечує регламентацію *СТВ* і ефективне управління ними. Розроблений інституційний механізм сприятиме становленню інститутів: соціального партнерства, соціального капіталу, ЯТЖ, раціональної зайнятості тощо. Зокрема *інститут соціального капіталу* передбачає укладання громадських угод в ОТГ, що мають забезпечити інтереси всіх стейкхолдерів розвитку *СТВ* в аграрному секторі економіки.

5. Розроблено методологію дослідження аграрних *СТВ*, що полягає в обґрунтуванні *когнітивних і системно-організаційних засад проведення дослідження СТВ в аграрному секторі економіки* завдяки визначенню етапів НДР, узагальненню й доповненню понятійного апарату видів роботодавців у галузі та *СТВ* у сільськогосподарському підприємстві. Останнє виступає основним роботодавцем у галузі – *сільськогосподарський роботодавець*. Запропоновано критерій ідентифікації *аграрного підприємства* – питома вага сільгосппродукції у валовому виробництві – більше 50 %, розвиток яких забезпечить акумулювання більшого обсягу доданої вартості й підвищення рівня зайнятості в аграрній сфері.

6. Запропоновано *концептуальну схему ефективного соціального партнерства в аграрному секторі економіки ОТГ*, що передбачає залучення всіх стейкхолдерів і ефективне використання економічного потенціалу ОТГ, удосконалення мотиваційного механізму в системі управління сільським розвитком. Запропоновано поняття: «*соціальна злагода*» та «*соціальне партнерство в об'єднаних територіальних громадах*» як узгодження й реалізація соціально-економічних інтересів суб'єктів *СТВ* громадського рівня за допомогою відповідних методів, інструментів і практичних заходів, спрямованих забезпечити розвиток *СТС* й місцевої економіки на засадах соціальної справедливості та безпеки в ОТГ.

7. Доведено, що для аналізу розвитку аграрних *СТВ* необхідно охарактеризувати соціальний, економічний і громадсько-політичний його напрями. У результаті дослідження науково-методичних аспектів оцінки розвитку *СТВ* запропоновано *сутнісно-критеріальні засади індикативної оцінки розвитку СТВ в аграрному секторі економіки*, що полягають у визначенні й оптимізації критеріїв, порядку отримання та розрахунку відповідних для них показників; наповненні інформаційної бази; моніторингу й комунікаційному забезпеченні зацікавлених суб'єктів *СТВ* (стейкхолдерів).

8. Розроблено *концептуально-організаційну модель моніторингу розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки*, яку запропоновано застосовувати в практичній діяльності суб'єктів аграрних СТВ. В основу цього покладено *системно-динамічний підхід у методології моніторингу розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки*, що враховує показники динаміки розвитку досліджуваної системи. Запропоновано методику оцінки розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки за допомогою математичного апарату (бальної оцінки динамічних змін сукупності показників). Результати апробації методики моніторингу розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки в період 2015-2018 рр. засвідчили ефективність досліджуваної системи у 2016 р.

9. На основі комплексного аналізу колективно-договірного регулювання аграрних СТВ на всіх рівнях обґрунтовано й *систематизовано концептуальні напрями регулювання СТВ в аграрному секторі економіки*, перелік виконавців і джерела фінансування. Зроблено висновок щодо необхідності активізації регіонального рівня регулювання аграрних СТВ і визначено завдання регулювання на громадському рівні СТВ в аграрному секторі економіки: розвиток соціальної і виробничої інфраструктур, підтримка агропідприємництва, кооперації і агрокластерів, локального ринку праці, удосконалення механізму землекористування тощо.

10. Визначено *баланс трудових ресурсів сільських територій* як систему показників, що характеризують стан зайнятості трудоактивного сільського населення, в основу якого покладено територіально-галузевий принцип та ідентифікацію категорій трудоактивного сільського населення, що слід залучити до формальної зайнятості. Простежується зменшення безробітного населення, яке раніше працювало в сільському господарстві, та зберігається найгірша кон'юнктура сегменту ринку праці в аграрному секторі економіки порівняно з іншими. Запропоновано вдосконалити розподіл державної підтримки галузі за областями пропорційно до кількості безробітного сільського населення в них.

11. З'ясовано, що в аграрному секторі економіки простежуються велика плінність кадрів і погіршення умов праці, що зумовило розробку рекомендацій удосконалення організації та оплати праці, зокрема в напрямі диверсифікації виробництва продукції через поєднання рослинницьких і тваринницьких, переробних підрозділів, планування раціонального використання фонду робочого часу. Слід забезпечити в галузі вдосконалення тарифної системи оплати праці, диференціації заробітної плати та ресурсне наповнення фондів оплати праці для стимулювання працівників до ефективного ведення агробізнесу завдяки конструктивному соціальному діалогу щодо справедливого розподілу ВДВ між сторонами СТВ в аграрному секторі економіки.

12. Встановлено, що ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах виступає важливим критерієм оцінки розвитку аграрних СТВ. Розроблено й запропоновано науково-методичні й практичні підходи до оцінки та інтерпретації ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах за допомогою соціологічного опитування персоналу на основі комплексу критеріїв і показників. Апробований *науково-методичний інструментарій інтегральної оцінки ЯТЖ в сільськогосподарських підприємствах* забезпечує оперативне отримання важливої інформації для

прогнозування можливих сценаріїв розвитку СТВ і врахування в процесі соціального партнерства.

13. Доведено, що в країні не забезпечено рекомендований харчовий раціон населення через спад виробництва трудомісткої агропродукції, що є одним із головних завдань соціальної політики. Це спонукало до обґрунтування *сценарно-емпіричного підходу до забезпечення раціональної зайнятості населення в аграрному секторі економіки*, який передбачає збільшення виробництва трудомісткої агропродовольчої продукції та її імпортозаміщення, гіпотетичне залучення працівників у галузь. У доповнення на основі SWOT-аналізу розроблено *альтернативні стратегії розвитку трудомістких сільськогосподарських виробництв*, відповідні напрями й заходи для покращення розвитку СТВ в аграрному секторі економіки.

14. Встановлено, що стимулювання персоналу до збільшення продуктивності праці й виробництва тваринницької продукції забезпечують підвищення ефективності використання трудових і земельних ресурсів *сільськогосподарськими роботодавцями*. Визначено *соціально-трудова та економічні імперативи їх розвитку*: оптимальні розміри землекористування й чисельності персоналу з прийнятним рівнем заробітної плати. Для забезпечення зайнятості в галузі слід скорегувати її державну підтримку та врахувати вимоги щодо питомої ваги тваринницької продукції у валовому виробництві підприємства, максимальної площі землезабезпеченості 1 працівника й загальної земельної площі в 1 сільськогосподарського роботодавця.

15. Обґрунтовано концептуальні напрями забезпечення зайнятості й збільшення оплати праці персоналу завдяки ефективному виробництву трудомісткої продукції сільськогосподарськими роботодавцями та його інтенсифікації. Слід забезпечити оптимальний розмір виробничих витрат на 1 голову та на 1 кг продукції в скотарстві й свинарстві, власну кормову базу, стимулюючу функцію заробітної плати. Резервами ефективного виробництва продукції плідництва визначено оптимізацію площ багаторічних насаджень, структури виробництва продукції плідництва в 1 роботодавця та контроль за виробничими витратами на її виробництво.

16. Результати досліджень засвідчили прямо пропорційну залежність збільшення заробітної плати й показників ефективності, інтенсифікації та диверсифікації аграрного виробництва. Обґрунтовано *інституційно-організаційні засади регулювання оплати праці й розвитку соціального партнерства в сільськогосподарських підприємствах*, що полягають у злагодженій роботі їх економічних служб стосовно планування використання робочої сили, формування гнучкої і мотивуючої тарифної системи оплати праці, укладання колективних договорів у підприємствах, що зупинить скорочення персоналу й плінність кадрів у галузі. Запропоновано комплексний підхід до матеріального й нематеріального стимулювання персоналу.

17. Розраховано й спрогнозовано максимально потенційну можливість додаткового залучення робочої сили в аграрному секторі економіки, починаючи з 2020 р. Із цією метою розроблено *організаційний механізм регулювання ринку праці в аграрній сфері*, що передбачає концептуальні напрями й черговість

забезпечення зайнятості в галузі та досягнення *мультиплікативного* (збільшення рівня зайнятості населення) і *синергетичного* (податки, продовольча й соціальна безпеки країни, покращення ЯТЖ й трудового потенціалу в галузі, інфраструктурний розвиток ОТГ) *ефектів*.

18. Обґрунтовано *кількісно-прогностичні засади інвестиційного забезпечення створення нових робочих місць в аграрному секторі економіки*, що полягають у розрахунку вартості створення 1 робочого місця, диверсифікації джерел інвестування (приватний капітал, державний і місцеві бюджети, довгострокові кредити), кластеризації областей для формування пріоритетів у соціальній та інвестиційній політиці, розробці чотирьох сценаріїв зайнятості. Показники реалістичного сценарію враховують стан трудової міграції сільського населення України в кількісному й часовому вимірах.

19. На основі аналізу розвитку аграрних формувань обґрунтовано *стратегічні імперативи розвитку СТВ у різних видах сільськогосподарських роботодавців*. Щодо великотоварних роботодавців слід забезпечити збільшення кількості робочих місць, спеціалізацію праці, професіоналізацію кадрів, розвиток соціальної відповідальності; середньотоварних – збільшення формальної зайнятості, удосконалення оплати праці, розвиток трудомістких виробництв, виробничої кооперації, агрокластерів в ОТГ; малотоварних – раціональну зайнятість і збільшення трудових доходів, статусну мотивацію праці, державну підтримку, розвиток обслуговуючої кооперації в ОТГ тощо.

20. Розроблено *порядок імплементації в систему СТВ в аграрному секторі економіки земельних питань*, який передбачає формальне залучення окремої сторони СТВ – власника земель у процес регулювання аграрних СТВ, а також запровадження громадських угод (окремий розділ щодо землекористування) замість або як логічне доповнення регіональних угод. Розмір орендної плати за землю слід узалежнити від показників ефективності підприємств галузі. Враховуючи соціальні, економічні, екологічні й безпекові фактори розвитку ОТГ, розроблено *концептуально-організаційну модель стратегічного розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки ОТГ* та, у кінцевому підсумку, обґрунтовано *завдання до нового проєкту державної програми сприяння зайнятості населення на період до 2030 р.*

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Ланченко Є. О. Формування системи соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки: монографія. К.: ЦП «Компринт», 2019. 556 с. (Рецензія. *Ринок праці та зайнятість населення*. Київ, 2019. № 3. С. 92-93) (37,2 д. а.).

Публікації в наукових фахових виданнях та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз:

2. Ланченко Є. О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки: стан і напрями удосконалення. *Демографія та соціальна економіка*. Київ, 2018. № 3 (34). С. 148-160 (1,2 д. а.) (видання включено до міжнародних наукометричних баз *Index Copernicus, Ulrichsweb і ін.*)

3. Ланченко Є. О. Методичні аспекти моніторингу системи соціально-трудових відносин у сільському господарстві. *Науковий вісник НУБіП. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. Київ, 2018. Вип. 290. С. 146-153 (0,7 д. а.) (видання включено до міжнародних наукометричних баз *Ulrichsweb, SIS i ін.*).

4. Ланченко Є. О. Організація оплати праці в державних сільськогосподарських підприємствах. *Україна: аспекти праці*. Київ, 2018. № 4. С. 25-30 (0,7 д. а.).

5. Ланченко Є. О. Методичні засади економічного аналізу розвитку соціально-трудових відносин у сільському господарстві. *Економічний вісник університету*. Переяслав-Хмельницький, 2018. Вип. 37/1. С. 177-184 (1,2 д. а.) (видання включено до міжнародних наукометричних баз *Index Copernicus, Ulrichsweb i ін.*).

6. Ланченко Є. О. Формування ефективної системи соціально-трудових відносин у сільському господарстві: теоретико-методичні засади. *Економічний вісник університету*. Переяслав-Хмельницький, 2017. Вип. 33/2. С. 252-259 (1,2 д. а.) (видання включено до міжнародних наукометричних баз *Index Copernicus, Ulrichsweb i ін.*).

7. Ланченко Є. О. Організаційно-економічні й соціально-трудові аспекти розвитку сільськогосподарських виробничих кооперативів. *Науковий вісник НУБіП. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. Київ, 2016. Вип. 249. С. 252-260 (0,8 д. а.) (видання включено до міжнародних наукометричних баз *Ulrichsweb, SIS i ін.*).

8. Ланченко Є. О. Формування системи соціально-трудових відносин у ринковій економіці. *Економічний вісник університету*. Переяслав-Хмельницький, 2016. Вип. 29/2. С. 407-414 (1,2 д. а.) (видання включено до міжнародних наукометричних баз *Index Copernicus, Ulrichsweb i ін.*).

9. Ланченко Є. О. Методологічні засади дослідження розвитку соціально-трудових відносин у сільському господарстві. *Науковий вісник НУБіП. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. Київ, 2015. Вип. 231. С. 60-65 (0,5 д. а.) (видання включено до міжнародних наукометричних баз *Ulrichsweb i ін.*).

10. Ланченко Є. О. Удосконалення мотивації праці на державних сільськогосподарських підприємствах. *Науковий вісник НУБіП. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. Київ, 2015. Вип. 222. С. 164-170 (0,6 д. а.) (видання включено до міжнародних наукометричних баз *Ulrichsweb i ін.*).

11. Ланченко Є. О. Вплив Болонського процесу на освітньо-професійний розвиток трудового потенціалу АПК. *Науковий вісник НУБіП. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. Київ, 2013. Вип. 181. Ч. 1. С. 192-196 (0,4 д. а.).

12. Ланченко Є. О. Регіональні особливості розвитку фермерських господарств. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. Луцьк, 2012. Вип. 9 (33). Ч. 2 С. 253-258 (0,6 д. а.).

13. 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 (0,4 д. а. / 0,3 д. а.).

Особистий внесок здобувача: визначено напрями колективно-договірною регулювання аграрних СТВ на макро-, мезо- й мікрорівнях.

14. Ланченко Є. О. Соціально-трудові проблеми розвитку інвестиційних процесів у сільському господарстві. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2012. № 3. С. 71-74 (0,4 д. а.).

15. Ланченко Є. О. Методичні засади удосконалення оплати праці в навчально-дослідних господарствах аграрних вищих навчальних закладів. *Науковий вісник НУБіП. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. Київ, 2012. Вип. 169. Ч. 2. С. 169-173 (0,4 д. а.).

16. Ланченко Є. О. Мотивація праці науково-педагогічного персоналу аграрних вузів до поліпшення якості підготовки фахівців для села. *Економічний вісник університету*. Переяслав-Хмельницький, 2012. Вип. 18/1. С. 11-14 (0,6 д. а.).

17. Ланченко Є. О. Методичні аспекти аналізу зайнятості в аграрному секторі економіки та на селі. *Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького. Серія: Економічні науки*. 2012. Т. 14. № 1 (51). Ч. 1. С. 401-405 (0,5 д. а.).

18. Ланченко Є. О. Соціально-трудові гарантії зайнятого населення в сільському господарстві. *Економіка та управління АПК*. Біла Церква, 2011. Вип. 6 (89). С. 75-79 (0,5 д. а.).

19. Ланченко Є. О., Ткачук В. А. Стан використання трудових ресурсів села в сільському господарстві: соціальні проблеми. *Науковий вісник НУБіП. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. Київ, 2011. Вип. 163. Ч. 2. С. 179-183 (0,4 д. а. / 0,25 д. а.).

Особистий внесок здобувача: обґрунтовано концептуальні напрями підвищення соціальної ефективності розвитку сільського господарства.

20. Ланченко Є. О., Ткачук В. А. Організаційно-економічні засади діяльності адміністративного персоналу органів управління сільськими територіями. *Науковий вісник НУБіП. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. Київ, 2011. Вип. 163. Ч. 1. С. 188-194 (0,6 д. а. / 0,35 д. а.).

Особистий внесок здобувача: запропоновано заходи покращення управлінської складової соціально-економічного розвитку сільських територій.

21. Ланченко Є. О., Ткачук В. А. Оцінка розвитку сільських територій як критерій ефективності праці персоналу органів управління. *Економіка АПК*. Київ, 2011. № 4. С. 119-123 (0,5 д. а. / 0,3 д. а.).

Особистий внесок здобувача: розроблено методичний підхід комплексної оцінки розвитку сільських територій і вдосконалення мотивації праці в системі управління аграрним і сільським розвитком.

22. 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 (0,5 д. а.).

23. Ланченко Є. О. Аналіз інвестиційних процесів і зайнятості в аграрному секторі економіки. *Економіка АПК*. Київ, 2010. № 6. С. 81-86 (0,6 д. а.).

24. Ланченко Є. О. Соціально-економічні проблеми формування й використання трудових ресурсів села. *Науковий вісник НУБіП*. Київ, 2009. Вип. 142. Ч. 2. С. 149-154 (0,5 д. а.).

25. Ланченко Є. О., Терещенко В. К., Ткачук В. А. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у сільському господарстві. *Аграрна наука і освіта*. Київ, 2008. Т. 9. № 1-2. С. 99-103 (0,5 д. а. / 0,3 д. а.).

Особистий внесок здобувача: визначено стан і напрями регулювання СТВ у сільському господарстві в контексті розвитку сільських територій.

26. Ланченко Є. О. Стан зайнятості та демографічні тенденції сільського населення України. *Науковий вісник Національного аграрного університету*. Київ, 2008. Вип. 124. С. 158-162 (0,4 д. а.).

Публікації в інших виданнях:

27. Ланченко Є. О. Теоретичні аспекти розвитку соціально-трудових відносин у ринкових умовах. *Економічний вісник університету*. Переяслав-Хмельницький, 2015. Вип. 26/1. С. 119-125 (1,1 д. а.).

28. Ланченко Є. О. Формування соціального партнерства в системі управління розвитком сільських територій: інноваційний підхід. *Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку*. Київ, 2013. № 5. С. 124-130 (0,6 д. а.).

29. Ланченко Є. О. Соціально-трудові проблеми постреформованого розвитку сільського господарства. *Вісник Черкаського університету. Серія: Економічні науки*. 2011. Вип. 197. С. 117-122 (0,6 д. а.).

Всього – 44 публікації в інших виданнях загальним обсягом 13,4 д. а., з яких особисто автору належить 12,2 д. а.

Підручники й навчальні посібники:

30. Ланченко Є. О., Ткачук В. А., Костюк Т. О. Практикум з економіки праці і соціально-трудових відносин: навчальний посібник. К.: НУБіП, 2018. 555 с. (32,4 д. а. / 17,5 д. а.).

Особистий внесок здобувача: наведено методичні матеріали з питань ефективного використання трудових ресурсів, формування й розвитку системи соціально-трудових відносин, удосконалення соціального партнерства, організації, нормування та оплати праці.

31. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник / Ланченко Є. О., Шкільов О. В., Балан О. Д., Ткачук В. А., Гаврилюк І. П., Ярославський В. А., Барабан С. С.; за ред. О. В. Шкільова. К.: ЦП «Компринт», 2015. 750 с. (46,9 д. а. / 14,5 д. а.).

Особистий внесок здобувача: розглянуто питання розвитку системи соціально-трудових відносин, проблем зайнятості населення й регулювання ринку праці, організації, нормування та оплати праці.

32. Соціально-економічний розвиток сільських територій: навчальний посібник / Ланченко Є. О., Терещенко В. К., Ткачук В. А., Балановська Т. І., Вакараш В. М., Ярема Л. В., Морозюк Н. В., Ярковий А. О.; за ред. В. К. Терещенка. Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2011. 348 с. (20,2 д. а. / 2,8 д. а.) (*гриф МОН України, лист № 1/11-4217 від 26.05.2011 р.*).

Особистий внесок здобувача: висвітлено суть рівня і якості життя сільського населення, розвитку соціально-трудової сфери та кооперативного руху, напрями реформування системи управління сільськими територіями.

33. **Ланченко Є. О.**, Тимошенко М. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Житомир: Полісся, 2010. 280 с. (16,3 д. а. / 11,8 д. а.) (*гриф МОН України, лист № 1/11-3065 від 13.04.2010 р.*).

Особистий внесок здобувача: розглянуто питання формування й використання трудових ресурсів, розвитку системи соціально-трудових відносин, організації, нормування та оплати праці.

34. Економіка праці й соціально-трудові відносини: підручник / **Ланченко Є. О.**, Шкільов О. В., Барабан С. С., Ярославський В. А., Гаврилук І. П., Балан О. Д., Ткачук В. А., Ібатуллін М. І., Гапоненко Н. В., Мельянова Л. В.; за ред. О. В. Шкільова. К.: Четверта хвиля, 2008. 472 с. (27,4 д. а. / 4,0 д. а.) (*гриф Мінагрополітики України, лист № 18-128-13/1560 від 19.12.2007 р.*).

Особистий внесок здобувача: наведено питання формування й розвитку системи соціально-трудових відносин, проблем зайнятості населення та нормування праці.

АНОТАЦІЯ

Ланченко Євгеній Олександрович. Розвиток системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України Міністерства соціальної політики України, Київ, 2020.

Дисертаційну роботу присвячено розробці теоретико-методологічних основ дослідження аграрних СТВ і на цій основі – цілісної наукової концепції розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки.

У роботі проаналізовано теоретичні засади розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки; визначено методологічні основи формування ефективної системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки; досліджено трансформацію умов функціонування соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки; обґрунтовано концептуально-практичні напрями розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки; розроблено стратегічні напрями вдосконалення системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, розвиток, система, аграрний сектор економіки, сільськогосподарський роботодавець, ефективність, регулювання, соціальне партнерство, ринок праці, зайнятість населення, оплата праці, якість трудового життя.

АННОТАЦИЯ

Ланченко Евгений Александрович. Развитие системы социально-трудовых отношений в аграрном секторе экономики. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. Институт подготовки кадров государственной службы занятости Украины Министерства социальной политики Украины, Киев, 2020.

Диссертационная работа посвящена разработке теоретико-методологических основ исследования аграрных социально-трудовых отношений и на этой основе – целостной научной концепции развития системы социально-трудовых отношений в аграрном секторе экономики.

В работе проанализированы теоретико-методологические основы исследования развития системы социально-трудовых отношений в аграрном секторе экономики; установлены институциональные аспекты их регулирования; разработана методология мониторинга исследуемой системы; обоснованы императивы занятости, организации и оплаты труда, развития разных видов работодателей в отрасли; сформированы организационный механизм регулирования рынка труда в аграрной сфере и концептуально-организационная модель стратегического развития системы социально-трудовых отношений в аграрном секторе экономики объединенных территориальных общин; определены направления инвестиционного обеспечения создания рабочих мест в отрасли.

Исследованы диалектические принципы формирования социально-трудовых отношений в экономике и парадигмальные основы их развития; проведено агрегирование элементов системы социально-трудовых отношений в аграрном секторе экономики и разработан институциональный механизм их регулирования.

Установлен когнитивный подход к формированию методологии исследования социально-трудовых отношений и определены научно-методологические основы эффективного социального партнерства в аграрной сфере объединенных территориальных общин; разработаны сущностно-критериальные основы оценки и системно-динамический подход к мониторингу развития системы социально-трудовых отношений в аграрном секторе экономики.

Проведены анализ коллективно-договорного регулирования аграрных социально-трудовых отношений и систематизация направлений его совершенствования; определены трудовые ресурсы трансформации и направления улучшения организации и оплаты труда в аграрном секторе экономики; разработан методический инструментарий оценки качества трудовой жизни в отрасли.

Обоснован сценарно-эмпирический подход к обеспечению занятости и резервы эффективного использования земельных и трудовых ресурсов работодателями аграрного сектора экономики; установлены концептуальные направления развития трудоемких производств, регулирования оплаты труда и развития социального партнерства в сельскохозяйственных предприятиях.

Сформирован синергетический подход к регулированию рынка труда и направления инвестиционной политики в отрасли; определены стратегические императивы социально-трудовых отношений в различных видах сельскохозяйственных работодателей; обоснован порядок имплементации в

систему социально-трудовых отношений в аграрном секторе экономики земельных вопросов.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, развитие, система, аграрный сектор экономики, сельскохозяйственный работодатель, эффективность, регулирование, социальное партнерство, рынок труда, занятость населения, оплата труда, качество трудовой жизни.

SUMMARY

Lanchenko Yevhenii Oleksandrovych. Development of System of Social and Labor Relations in Agrarian Sector of Economy. – Manuscript.

The dissertation to complete for the scientific degree of doctor of economic sciences, specialty 08.00.07 – demography, labor economics, social economics and policy. Institute of Personnel Training of the State Employment Service of Ukraine of Ministry of Social Policy of Ukraine, Kyiv, 2020.

Dissertation is devoted to the development of theoretical and methodological bases for the research of agrarian social and labor relations and on this basis – the integrated scientific concept of development of the system of social and labor relations in the agrarian sector of the economy.

In dissertation analyzed the theoretical foundations of development of social and labor relations in the agrarian sector of the economy; defined methodological bases of formation of effective system of social and labor relations in the agrarian sector of the economy; researched the transformation of the conditions of functioning of social and labor relations in the agrarian sector of the economy; grounded conceptual and practical directions of development of system of social and labor relations in the agrarian sector of the economy; developed strategic directions for improving the system of social and labor relations in the agrarian sector of the economy.

Keywords: social and labor relations, development, system, agrarian sector of economy, agricultural employer, efficiency, regulation, social partnership, labor market, employment, pay of labor, quality of labor life.

Віддруковано з оригінал-макета замовника

Підписано до друку 17.12.2020 р. Зам № _____
Формат 60x90 1/16. Папір офсетний. Друк – цифровий
Наклад 100 прим. Ум. друк. арк. 1,9
Друк ЦП «КОМПРИНТ». Свідоцтво ДК №4131 від 04.08.2011 р.
м. Київ, вул. Предславинська, 28
095-941-84-99, 067-209-54-30
email: komprint@ukr.net