

Міністерство освіти і науки України  
Львівський національний університет імені Івана Франка

На правах рукопису

**БЛИК ІРИНА ВОЛОДИМИРІВНА**

УДК 331.5:330.341.2]:338.43(477)

**ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ РИНКУ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ  
СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.00.01 – економічна теорія та історія економічної думки

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Науковий керівник:  
Майовець Євген Йосифович,  
доктор економічних наук, професор

Львів - 2015

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи дослідження інституційного механізму аграрного ринку праці</b>	<b>10</b>
1.1. Сутність та інституційний механізм аграрного ринку праці	10
1.2. Функції і складники інфраструктури ринку праці в аграрному секторі економіки	34
1.3. Формальні та неформальні інститути аграрного ринку праці	45
Висновки до розділу 1	73
<b>РОЗДІЛ 2. Аналіз ефективності функціонування інституційного механізму аграрного ринку праці України</b>	<b>75</b>
2.1. Особливості дослідження тенденцій формування аграрної зайнятості	75
2.2. Інституційно-правовий механізм функціонування аграрного ринку праці	95
2.3. Оцінка ефективності інституту соціального партнерства як інструменту регулювання соціально-трудоких відносин на селі	116
Висновки до розділу 2	128
<b>РОЗДІЛ 3. Напрями вдосконалення інституційного механізму функціонування ринку праці в аграрному секторі економіки України</b>	<b>130</b>
3.1. Шляхи удосконалення інституційного механізму функціонування та перспектив розвитку аграрного ринку праці	130
3.2. Світовий досвід інституційних перетворень та можливість його застосування на аграрному ринку праці України	143
Висновки до розділу 3	163
<b>ВИСНОВКИ</b>	<b>165</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	<b>172</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	<b>195</b>

## ВСТУП

Актуальність теми. Стан ринку праці в аграрному секторі економіки і тенденції розвитку у сфері зайнятості населення належать до соціально-економічних показників, що визначально впливають на суспільний розвиток і конкурентоспроможність сільськогосподарської галузі зокрема та національної економіки загалом. В умовах сучасної ринкової економіки України однією з найскладніших проблем є формування національного ринку праці й аграрного ринку праці у вигляді його складової. Становлення аграрного ринку праці в Україні як підсистеми вітчизняного ринку праці відбувається під впливом загальних закономірностей поступу національної економіки на етапі трансформацій і специфічних внутрішніх законів.

Аграрний ринок праці – цілісна система взаємовідносин індивідів, організацій і держави, що забезпечує задоволення потреб окремої особистості і суспільства взагалі у розвитку, відтворенні, а також у зростанні добробуту. При цьому інститути ринкової економіки й цінності демократичного суспільства найчастіше вступають у протиріччя з успадкованими від радянського минулого стереотипами поведінки, трудової свідомості, системою мотивації праці, спостерігається перерозподіл і трансформація ролей основних суб'єктів ринку праці, паралельно руйнуються старі й складаються нові, не завжди ефективні, інститути. Перелічені процеси видозмінюють інституційну структуру аграрного ринку праці, розкривають певні проблеми і протиріччя його функціонування. Отже, необхідність вирішення суперечностей та проблем у трудовій сфері обумовлює важливість і актуалізацію аналізу інституційного механізму ринку праці в аграрному секторі економіки, його основних тенденцій в умовах становлення соціально-орієнтованої економіки України.

До завдань формування аграрного ринку праці в Україні належать: забезпечення його стабілізації; підвищення ефективності зайнятості сільського населення та створення умов для її зростання; досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили в аграрному секторі; вдосконалення механізмів

регулювання ринку праці, а саме – механізму формування професійно-освітнього потенціалу сільського населення, спрямованого на створення правових, економічних, соціальних та організаційних засад для отримання знань відповідно до потреб і можливостей у здобутті освіти та ситуації на ринку праці щодо попиту на аграрну працю професійного спрямування; створення умов для самостійної зайнятості населення і розвитку підприємницької ініціативи у сфері сільського господарства; забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати в галузі, посилення реалізації відтворювальної, стимулюючої та регулюючої її функцій; сприяння легальній трудовій міграції працівників і под. Не менш важливими є також проблеми формування інфраструктури аграрного ринку праці в Україні й вдосконалення розвитку його формальних і неформальних інститутів.

Дослідженню питань, пов'язаних із ринком праці і зайнятістю в аграрній сфері, соціальним захистом населення від безробіття, розвитком неаграрних видів діяльності на селі й державним регулюванням соціально-трудова відносин, присвятили праці такі вітчизняні учені, як О. Бородіна, Д. Богиня, Е. Лібанова, В. Дієсперов, А. Колот, М. Малік, В. Петюх, П. Мазурок, О. Могильний, П. Яцків. Результати їхнього наукового доробку мають вагоме значення для розвитку вітчизняної теорії та практики з проблем національного аграрного ринку праці й зайнятості на селі.

Необхідність пошуку нових підходів до розв'язання проблем розвитку ринку праці та формування досконалішого механізму регулювання аграрного ринку праці спричинена економічними перетвореннями, зміною та появою нових суб'єктів трудових відносин та їхнього характеру, впровадженням нових методів державного регулювання ринку праці, зростанням соціальної відповідальності усіх суб'єктів ринку, спільна мета котрих є забезпечення гідних умов праці й життя сільського населення. Важливість дослідження проблеми ефективного функціонування інституційного механізму аграрного ринку праці, її теоретичне і практичне значення, а також недостатнє

висвітлення в науковій літературі інституційних підходів до її вирішення, обумовили актуальність теми дисертації та логіку її викладення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота є складовою частиною наукових досліджень, що здійснює кафедра економічної теорії Львівського національного університету імені Івана Франка у межах виконання наукової теми «Розвиток інституційної структури економіки України», затвердженої Міністерством освіти і науки України (№ державної реєстрації 0114U000872).

Мета дослідження – інституційний аналіз процесів формування, функціонування та розвитку аграрного ринку праці в Україні.

Відповідно до мети, визначено такі завдання:

- обґрунтувати сутність категорії «аграрний ринок праці»;
- установити типи та види формальних і неформальних інститутів ринку праці в сільській місцевості;
- з'ясувати місце й роль інституційного механізму аграрного ринку праці;
- дослідити особливості формування та функціонування інфраструктури ринку праці на селі;
- проаналізувати тенденції зайнятості сільського населення;
- виявити напрями вдосконалення системи регулювання трудових відносин на селі;
- розробити рекомендації щодо перспектив інституційних перетворень і підвищення ефективності функціонування механізму аграрного ринку праці.

Об'єкт дисертаційного дослідження становлять процеси формування та функціонування інституційного механізму ринку праці в аграрному секторі економіки України.

Предметом дослідження є особливості становлення та розвитку інституційних основ формування аграрного ринку праці в Україні, напрями підвищення ефективності його функціонування.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження слугували положення неокласичної, інституційної та нової інституційної економічної теорії, теоретичні й практичні розробки провідних вітчизняних і зарубіжних науковців у сфері аграрної зайнятості. Для реалізації визначених цілей було використано такі методи дослідження: історичний – під час аналізу становлення та розвитку аграрного ринку праці; функціонально-системний метод – у процесі вивчення інституційних перетворень і впливу інститутів ринкової інфраструктури на розвиток аграрного ринку праці; метод економічного аналізу – за оцінювання кількісних показників функціонування аграрного ринку праці та його впливу на зайнятість; порівняння – під час характеристики статистичних даних і економічних показників розвитку аграрного ринку праці; графічний – у процесі розробки схем, які окреслюють структуру інститутів інфраструктури ринку праці в аграрному секторі й інституційного забезпечення реалізації державної соціальної політики; моделювання – за проведення кореляційно-регресійного аналізу впливу інституційного середовища на рівень зайнятості на сільськогосподарських підприємствах України.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та підзаконні нормативні акти Верховної Ради України і Кабінету міністрів України, Укази Президента України, статистичні матеріали Державної служби статистики, Міністерства соціальної політики й Міністерства аграрної політики та продовольства України, звіти Державної служби зайнятості України, дані міжнародної статистичної звітності, документи міжнародних організацій і дослідних центрів, наукова монографічна література, публікації зарубіжних і вітчизняних науковців у періодичних виданнях, матеріали міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференцій, власні дослідження й спостереження.

Наукова новизна отриманих результатів. У дисертації поглиблено вивчення основних проблем функціонування інституційного механізму розвитку аграрного ринку праці, зокрема:

уперше:

– здійснено комплексний аналіз інституційного механізму розвитку аграрного ринку праці як самостійної динамічної системи взаємодії попиту та пропозиції на аграрну працю, що складається зі сукупності формальних і неформальних інститутів, їхньої взаємодії, та регулює рух людських ресурсів у сфері сільськогосподарського виробництва;

– за допомогою кореляційно-регресійного дослідження побудовано багатофакторну модель залежності між рівнем зайнятості на сільськогосподарських підприємствах і низкою макроекономічних показників, найважливішими з котрих є кількість сільського населення та рівень оплати праці – це дало змогу запропонувати ефективний механізм ринку аграрної праці;

удосконалено:

– понятійно-категоріальний апарат аграрного ринку праці, у тому числі підходи до визначення терміну «ринок праці», запропоновано поняття «аграрний ринок праці», «інституційний механізм аграрного ринку праці», що поглиблює розуміння сучасного інструментарію аналізу його становлення та розвитку;

– класифікацію інституційних утворень аграрного ринку праці й побудовано систему їх взаємодії через удосконалення нормативно-правового забезпечення та використання інструментів економічної політики держави;

– методику дослідження економічних процесів на аграрному ринку праці, використовуючи інституційний аналіз;

набули подальшого розвитку:

– класифікація ознак формальних і неформальних інститутів аграрного ринку праці в умовах їх функціонування та взаємодії;

– обґрунтування динаміки складових і особливостей розвитку інфраструктури, що допомагає формувати та підтримувати ефективність аграрного ринку праці;

– напрями й інструменти розв’язання суперечностей та усунення недоліків функціонування ринку праці в аграрній галузі економіки України на основі вдосконалення законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, обґрунтовано рекомендації стосовно їх подолання.

Практичне значення результатів дослідження полягає у розробленні рекомендацій з підвищення ефективності функціонування інституційного механізму розвитку аграрного ринку праці. Отримані внаслідок дослідження теоретичні положення та розроблені рекомендації можуть бути використані для поглиблення аналізу й реалізації програм з розвитку аграрного зайнятості в Україні, вдосконалення державної політики зайнятості сільського населення, підвищення його рівня життя та добробуту. (Довідка Тернопільського обласного центру зайнятості №ОЦ–08/3808/0/15-0818 від 03.11.2015 р.) Теоретичні висновки і концептуальні положення дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі на економічному факультеті Львівського національного університету імені Івана Франка у процесі викладання дисциплін «Економічна історія та історія економічної думки», «Макроекономіка», «Макроекономіка–2», «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Аграрна економіка» (довідка №5381–Н від 20.11.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Усі наведені в дисертації висновки і результати дослідження отримано автором особисто та відображено в наукових працях. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, автором дисертаційної роботи використані лише ті ідеї та положення, які є результатом особистого доробку.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та висновки дослідження оприлюднені, обговорені й схвалені на науково-практичних конференціях, серед котрих: Міжнародна наукова студентсько-аспірантська конференція «Актуальні проблеми функціонування господарської системи України» (м. Львів, 2013 р.); Міжнародна наукова студентсько-аспірантська конференція «Актуальні проблеми функціонування господарської системи України» (м. Львів, 2014 р.); Міжнародна науково-практична конференція



«Підприємницька діяльність в Україні: проблеми розвитку та регулювання» (м. Київ, 2014 р.); Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених «Розвиток аграрного сектору в умовах трансформаційних змін» (м. Київ, 2014 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи» (м. Дніпропетровськ, 2014 р.) Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні аспекти розвитку світової економіки під впливом глобалізації» (м. Одеса, 2015 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Структурні трансформації національних економік в глобальному вимірі» (м. Миколаїв, 2015 р.); на щорічних наукових звітних конференціях викладачів та аспірантів економічного факультету Львівського національного університету ім. І. Франка упродовж 2012–2015 рр.

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 14 наукових праць, загальним обсягом 3,61 друк. арк., у тому числі 3 у співавторстві (особисто автору належить 3,11 друк. арк.), серед яких 7 статей у наукових фахових виданнях (2,92 друк. арк.) та 7 тез доповідей (0,69 друк. арк.).

Структура роботи. Загальний обсяг роботи – 209 сторінок, основний текст охоплює 170 сторінок. Дисертаційне дослідження складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 6 таблиць, 22 рисунки. Список використаних джерел містить 194 найменування і займає 23 сторінки. Робота має 13 додатків, що розміщені на 13 сторінках.

## РОЗДІЛ 1.

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ АГРАРНОГО РИНКУ ПРАЦІ

#### 1.1. Сутність та інституційний механізм аграрного ринку праці

У сучасній економічній літературі є багато концептуальних підходів до аналізу змісту, принципів організації і механізму функціонування ринків праці. Комплексне опрацювання методологічних засад ринкової національної економіки незаперечно підтверджує актуальність нового інституційного підходу до дослідження ринку праці, який дає можливість повніше враховувати взаємозв'язок економічних, соціальних, політичних, правових та інших складових системних перетворень, а також їхній вплив на суспільну й індивідуальну свідомість, психологію, етику й мораль, щоб досягти бажаної збалансованості розвитку національної економіки.

Проблема інституційного розвитку економіки знайшла відображення у працях вітчизняних і зарубіжних економістів, його теоретичні засади були розроблені у фундаментальних дослідженнях Дж. Бьюкенена, Т. Веблена, О. Вільямсона, Дж. Гелбрейта, Р. Коуза, Г. Мюрдаля, Д. Норта, Р. Нельсона, Дж. Ходжсона, А. Шаститко, В. Вольчика, О. Сухарева та інших. В українській економічній науці інституційний напрям тільки набуває широкого розповсюдження. Серед вітчизняних дослідників цієї проблеми слід назвати Р. Нурєва, В. Дементьєва, А. Гальчинського, В. Гейця, А. Гриценка, Б. Кваснюка, П. Леоненка, В. Тарасевича, А. Чухна, П. Мазурка, Е. Лібанову, Д. Богиню, О. Пищуліну, Р. Пустовійта, О. Чаусовського, П. Юхименка, О. Яременка та ін.

Проблема взаємозв'язку інституційних засад і ринкових перетворень аграрного ринку праці в Україні є відносно новою і теоретично не розробленою у вітчизняній економічній літературі. Тому необхідність теоретико-методологічного осмислення різних аспектів цієї проблеми на

загальнонаціональному та регіональних ринках праці в аграрній сфері економіки виступає одним із пріоритетних завдань щодо формування конкурентоспроможної економіки України.

Функціонування ринкової економіки передбачає існування різних видів ринків, які охоплюють усі сфери людської діяльності, зокрема й ринку праці. Аналізуючи літературні джерела, можна зробити висновок, що на початку 1990-их років для визначення всієї сукупності економічних відносин, форм і методів погодження та регулювання інтересів у сфері зайнятості населення найчастіше використовували категорію ринок робочої сили, однак в останні роки перевагу надають терміну «ринок праці». [87, с. 40]

Стосовно визначення ринку праці існує багато підходів. Ринок праці можна характеризувати як сукупність економічних відносин, форм, методів погодження та регулювання інтересів безпосередніх працівників і роботодавців (підприємців), пов'язаних з організацією, використанням і оплатою найманої праці. [151, с. 31] Однак таке визначення звужує ринок праці і зводить його до операцій купівлі - продажу та умов використання робочої сили. Ринок праці, з точки зору його суті, можна визначити як сукупність способів включення, координації та оцінки праці. [121, с. 10] Таким визначенням сфера дії ринку праці обмежується сферою використання робочої сили, ефективність якої залежить фактично від якості управління, тобто планування, координації, контролю та мотивації.

Стосовно понять «ринок робочої сили» та «ринок праці» існують такі погляди економістів, які доводять можливість їх рівнозначного використання, оскільки вони тісно пов'язані, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший. [151, с. 31] Перехід ринку робочої сили в ринок праці здійснюється здебільшого в процесі відтворення робочої сили – від формування потенційної здатності до праці до її актуалізації в самому процесі праці, а ринкові відносини є умовою, яка забезпечує механізм такого переходу. [87, с. 41]

Ширше розуміння ринку праці висловлюється російськими економістами, які розглядають його як складну систему відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва й обігу. Акцент тут зроблено на забезпеченні нормального процесу відтворення й використання праці відповідною винагородою. Однак поза увагою авторів залишаються особисті інтереси працівників. [87, 168] З іншої точки зору на ринок праці як економічну категорію, його характеризують, як складне динамічне явище, що одночасно має зв'язок з макроекономічним розвитком і мотивацією праці окремого працівника. Але за даного підходу до трактування терміну ринку праці не враховуються інтереси й мотиви підприємців (власників капіталу і покупців робочої сили) як основних суб'єктів (поряд з власниками робочої сили) ринкового господарства, адже саме вони формують попит на робочу силу. Таким чином, ринок праці можна визначити як такий, що складається з ринку робочої сили й ринку робочих місць. Перший формує пропозицію, а другий - попит – дві основні характеристики будь-якого ринку. Взаємодія між попитом і пропозицією робочої сили визначає механізм функціонування ринку праці. Співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили характеризує кон'юнктуру ринку праці і формує ціну праці (ринкову ставку заробітної плати). [87, с. 41 – 42]

При визначенні сутності ринку праці інші автори акцентують особливу увагу на сфері обігу товару робоча сила. Так, Е.М. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб), з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні й розумові здібності, професійні знання, навички та вміння, - з іншого. [87, с. 7]

Розглядаючи сучасний регульований ринок праці В.М. Петюх визначає поняття ринку праці як: «...по-перше, як категорію, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер,

пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін і використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями». [122, с 14] І.Л. Петрова вважає, що ринок праці оцінює саме послуги праці, тобто реальний внесок працівника у створення продукції, а не суму його фізичних і духовних здібностей. [121, с. 12]

Усі визначення ринку праці, незважаючи на специфічні особливості товару, який реалізується на ньому, так чи інакше ґрунтуються на функціональному підході. [113, 118, 130, 158] Враховуються якість товару робоча сила та ефективність його функціонування як фактора виробництва і відповідно до попиту і пропозиції формується ціна на нього. Сам ринок праці є похідним від ринку товарів і ринку капіталів. Інституційна школа розглядає сутність ринку праці та проблеми безробіття з позиції інституційних проблем, створення служб зайнятості та інших соціальних інститутів.

У науковій літературі часто висловлюється думка, що поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» різняться одне від одного, тому що робоча сила - це потенційна здатність до праці, а праця - функціонуюча здатність. [87, с. 44] Відповідно до цієї думки поняття «ринок робочої сили» дещо ширше, оскільки воно охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу, тобто охоплює зайнятих і безробітних. З іншої сторони, багато науковців поділяють думку, що ринок праці є ширшим поняттям за ринок робочої сили, оскільки охоплює ще й ринок робочих місць. Тому вважаємо, що в межах аналізу процесів та явищ у сфері аграрної зайнятості доцільніше використовувати саме термін «ринок аграрної праці», а не «ринок аграрної робочої сили».

Часто замість поняття «робоча сила» використовують термін «економічно активне населення», як частини населення країни, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Економічно активне населення згідно з концепцією робочої сили – це населення обох статей

віком 15-70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. До складу економічно активного населення входять особи, які займалися економічною діяльністю або шукали роботу і готові приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні», визначені за методологією Міжнародної організації праці. [100, 120] Чисельність економічно активного населення включає зайнятих і безробітних.

До зайнятих відносяться особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємстві будь-якої форми власності, а також мають іншу оплачувану роботу (службу), які займаються підприємницькою діяльністю; самостійно забезпечують себе роботою; виконують роботи за цивільно-правовими договорами. Зайнятими вважаються і особи, які проходять військову службу та службу в органах внутрішніх справ, а також учні очної форми професійного навчання та особи, які відсутні на робочому місці з поважної причини (відпустки, непрацездатність, перепідготовка та ін.).

Рівень економічної активності (РЕа) характеризує рівень участі населення обстежуваного віку у робочій силі. Цей показник розраховують як відношення (у відсотках) кількості економічно активного населення віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.

$$PEa = \frac{Ea}{H} * 100\%$$

де: Ea – кількість економічно активного населення у віці 15–70 років;

H – кількість населення у віці 15–70 років.

Характеристикою трудової активності населення є показник рівня зайнятості (Рз), який розраховують як відношення (у відсотках) кількості зайнятих віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку.

$$P_z = \frac{Z}{H} * 100\%$$

де: Z – кількість зайнятого населення у віці 15–70 років;

H – загальна кількість населення у віці 15–70 років. [43]

До безробітних належать працездатні громадяни, які не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах з питань зайнятості, шукають роботу і готові приступити до неї. Відтак рівень безробіття визначається як питома вага чисельності безробітних в чисельності економічно активного населення.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) (Рб-моп), розраховують як відношення (у відсотках) кількості безробітних певної вікової групи (B) до економічно активного населення відповідного віку (Ea) або соціально-демографічної ознаки.

$$P_b(\text{моп}) = \frac{B}{E_a} * 100\%$$

Аналізуючи поняття безробіття населення, особливу увагу слід приділити його типам. Найчастіше виокремлюють фрикційне, циклічне та структурне безробіття. [36, 120, 176] Ми виділяємо такі:

- фрикційне безробіття - це тимчасове безробіття, пов'язане з добровільним чи вимушеним пошуком або очікуванням роботи, яке носить короткостроковий характер.

- структурне безробіття (або технологічне) - це вивільнення робочої сили під впливом структурних зрушень в економіці, яке змінює попит на окремі професії, спеціальності і пропозицію кваліфікованої робочої сили;

- циклічне безробіття - це вивільнення робочої сили, спричинене загальним спадом виробництва, як фазою економічного циклу;

- застійне безробіття - це особи, які зайняті вимушено неповний робочий день або перебувають в адміністративних відпустках;

- сезонне безробіття - спричинене сезонною нерівномірністю виробництва. Цей вид безробіття є особливо притаманним аграрному ринку праці, оскільки зайнятість у сільськогосподарській галузі часто носить

сезонний характер;

- інституційне безробіття – це безробіття, породжене правовими нормами, особливостями функціонування ринку робочої сили, факторами, що впливають на попит і пропозицію на неї.

При повній зайнятості рівень безробіття дорівнює сумі рівнів фрикційного та структурного безробіття. Такий рівень називається природним. Згідно із законом Оукена перевищення фактичного рівня безробіття на один відсоток над його природним рівнем призводить до зменшення фактичного валового внутрішнього продукту в порівнянні з потенційно можливим (при повній зайнятості) ВВП в середньому на 3 %.

Серед факторів, що впливають на динаміку безробіття, основними є наступні:

1. Демографічні чинники - зміна частки економічно активного населення в результаті зрушень у рівні народжуваності, смертності, статевовіковій структурі населення, середній тривалості життя, у напрямках і обсягах міграційних потоків.

2. Технічно-економічні чинники - темпи і напрямки НТП, використання наукомістких технологій виробництва, що обумовлюють економію робочої сили.

3. Економічні чинники - стан національного виробництва, інвестиційної активності, фінансово-кредитної системи; рівень цін та інфляції. За сформульованим А. Оукеном законом існує негативний зв'язок між рівнем безробіття і обсягом ВВП, оскільки зростання рівня безробіття пов'язане зі зниженням реального обсягу ВВП.

4. Організаційно-економічні фактори - зміна організаційно-правових форм підприємств, що відбувається в ході приватизації державної власності, акціонування підприємств, структурною перебудовою, тощо істотно впливає на безробіття, оскільки підсилює процеси витіснення працівників з даного підприємства і тяжіння в інші галузі виробництва, в інші місцевості, тобто спричиняє коливання ринку праці.



Аналізуючи економічний аспект інституційного механізму ринку праці, варто зазначити, що таке попит та пропозиція аграрної праці. Ринок аграрної праці, як і будь-який товарний ринок, оснований на поняттях попиту і пропозиції. Попит в даному випадку виступає у формі потреби на отримання вільних робочих місць і виконання робіт, а пропозиція - в наявності незайнятої робочої сили або бажанні змінити місце роботи. Попит і пропозиція реалізуються в конкурентній боротьбі між працівниками на отримання того чи іншого робочого місця або виконання роботи, а також між роботодавцями - за залучення потрібної робочої сили, як за своїм кількісним, так і якісним складом.

Попит на аграрну працю визначається потребами сільськогосподарських виробників у наймі певної кількості працівників певної кваліфікації для виробництва сільськогосподарських товарів і послуг (відповідно до сукупного попиту на ринку товарів і послуг) і є одним із найважливіших елементів функціонування ринку аграрної праці.

Отже, попит на аграрну працю – це потреба роботодавців у наймі певної кількості працівників необхідної кваліфікації для виробництва сільськогосподарської продукції. Попит на аграрну працю знаходиться в зворотній залежності від ставки реальної заробітної плати, яка визначається як відношення номінальної зарплати до рівня цін. На конкурентному ринку праці крива попиту на аграрну працю має негативний кут нахилу: зі зростанням загального рівня заробітної плати попит на аграрну працю падає.

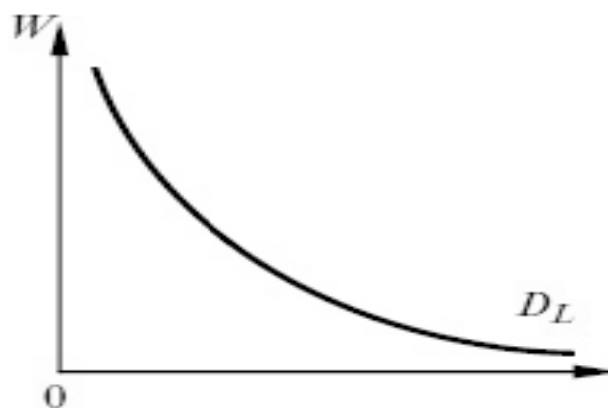


Рис.1. 1. Попит на аграрну працю

Фактори, що визначають попит на аграрну працю:

1. Заробітна плата. За інших рівних умов залежність між обсягом попиту на аграрну працю та її ціною є зворотною.

2. Попит на кінцеву продукцію. Чим вищий попит на кінцевий продукт, тим вищий і попит на працю. Оскільки існує від'ємна еластичність попиту на продукти харчування за доходами, то попит на кінцевий продукт можна вважати нееластичним.

3. Взаємозамінність факторів виробництва. Якщо ціна на аграрну працю висока, то вона буде замінятися дешевшими факторами виробництва.

4. Рівень кваліфікації працівників. Рівень кваліфікації, за інших рівних умов, передбачає більш високу граничну продуктивність, що призводить до заміщення працюю менш дохідних факторів виробництва.

5. Гранична прибутковість праці. На ринку досконалої конкуренції обсяг попиту на працю буде збільшуватися до тих пір, поки граничний дохід від використання фактора праці не буде дорівнює витратам, тобто заробітній платі ( $MRPL = W$ ).

Пропозиція аграрної праці визначається чисельністю населення, часткою в ньому працездатного населення, середньою кількістю годин, відпрацьованих робітником за рік, якістю праці та кваліфікацією робітників.

Пропозиція аграрної праці також залежить від величини заробітної плати. Однак, крива пропозиції аграрної праці має позитивний кут нахилу: зі зростанням загального рівня заробітної плати пропозиція праці збільшується.

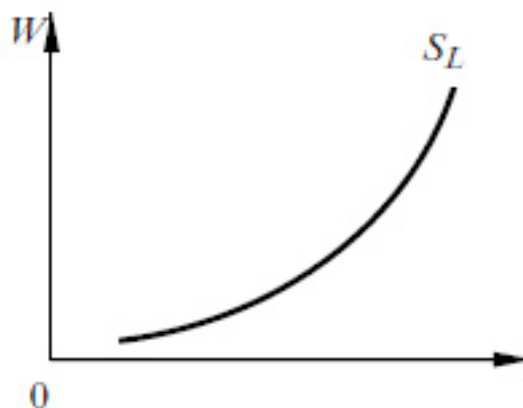


Рис.1. 2. Пропозиція аграрної праці

Фактори, що визначають пропозицію аграрної праці:

1. Величина реальної заробітної плати. Залежність між реальною заробітною платою та обсягом пропозиції аграрної праці є прямою (чим вище заробітна плата, тим більша кількість працівників погодиться працювати в галузі).

2. Стратегія найманого працівника. Працівник інвестує час і гроші у покращення власних виробничих можливостей шляхом отримання освіти, підвищення кваліфікації тощо.

3. Час. Людина стоїть перед альтернативою розподілу часу доби: якщо вона буде більше відпочивати, то менше залишиться часу для роботи. Отже, вона перебуває під впливом двох ефектів, притаманних також для ринків товарів і послуг, - ефекту заміщення і ефекту доходу. Ефект заміщення означає витіснення вільного часу часом праці. Ефект доходу проявляється в падінні пропозиції праці із зростанням заробітної плати. Тобто при досягненні працівником певного рівня доходу і матеріального благополуччя, він дедалі більше часу виділяє відпочинку та іншим видам діяльності. При цьому він враховує упущений заробіток, який міг би в нього бути при відмові від дозвілля.

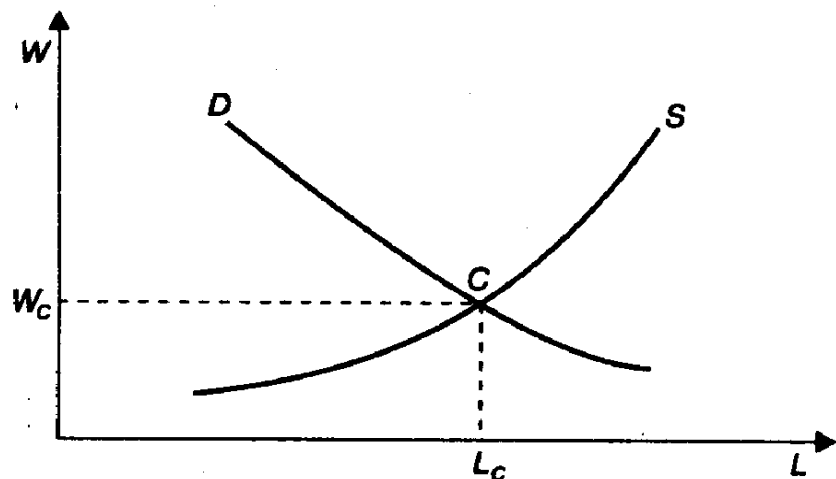


Рис. 1. 3. Взаємодія попиту та пропозиції аграрної праці

Схематично взаємодія попиту (рис. 1) та пропозиції (рис. 2) відображена на рисунку 1.3., де крива  $D$  - попит на аграрну працю, крива  $S$  -

пропозиція аграрної праці,  $L_c$  - обсяг роботи або кількість працівників галузі,  $W_c$  - ціна праці (ставка заробітної плати в межах галузі).

На перетині кривих попиту та пропозиції товару утворюється ціна рівноваги (точка  $C$ ), тобто той розмір заробітної плати, при якому певна кількість працівників готові виконувати певний обсяг роботи на певній кількості робочих місць. Пропозиція робочих місць в точці  $C$  буде збігатися з попитом на даний вид трудової діяльності. Так як і в умовах традиційного ринку, на ринку аграрної праці також діють категорії попиту та пропозиції: регулювання попиту, пропозиції та ціни на аграрну працю в кожен даний момент часу. Відповідно до наявної ситуації на ринку різні фактори по-різному впливатимуть на положення кривих попиту та пропозиції праці: вони будуть пересуватися вправо або вліво, чи вгору або вниз під різними кутами до осі координат. Наприклад, зростання вартості освіти аграрної спеціальності пересуне криву пропозиції аграрної праці вгору, а збільшення в попиті слідом за пожвавленням ринку перемістить криву попиту вправо. Матимуть вплив на співвідношення попиту і пропозиції такі фактори, як міграція працівників, розширення соціальних пільг, законодавчі зміни і под.

Економічний зміст ринку аграрної праці проявляється у взаємодії попиту та пропозиції праці під впливом як економічних законів та механізмів, так і участі держави та інших інститутів, які прямо чи опосередковано беруть участь у формуванні та функціонуванні аграрного ринку праці. Держава при цьому виступає здебільшого гарантом реалізації права на працю, здійснюючи свою політику в галузі зайнятості сільського населення на основі законодавчих актів, орієнтованих на ринкову економіку. Аграрний ринок праці, будучи своєрідним механізмом регулювання інтересів трьох сторін - сільського працівника, підприємця і держави - потребує системи економічних, організаційних і правових заходів підтримки та регулювання, і саме інституційний механізм являє собою частину даної системи.

Неокласична економічна теорія розглядає абстрактну модель функціонування ринку праці за аналогією з товарним ринком, де рівні

зайнятості і заробітної плати залежать від попиту на працю і її пропозиції. При цьому використовується модель економічної людини, відповідно до якої поведінка найманого працівника і роботодавця визначається логікою раціонального індивіда, націленого на досягнення максимальних результатів при наявних обмеженнях.

Інституційна теорія досліджує поведінку «контрактної» людини, яка також переслідує свої власні інтереси, прагне максимізації корисності і здатна оцінити рівень власного благополуччя. Однак характеристиками його поведінки є обмежена раціональність і опортунізм. Обмежена раціональність зумовлена, з одного боку, неповнотою інформації, а з іншого - витратами на її пошук і опрацювання. Опортунізм означає, що деякі економічні суб'єкти прагнуть максимізувати свою вигоду, завдаючи шкоди іншим, і тому не завжди поводяться чесно.

Якщо розглядати інституційну систему як певний упорядкований набір інститутів, що створює умови для раціональної економічної поведінки, визначає обмеження для господарюючих суб'єктів, які формуються в рамках тієї чи іншої системи, то інституційний механізм – це те, що забезпечує координацію господарської діяльності та злагоджене функціонування усіх інститутів системи.

Сьогодні на ринку аграрної праці виникає така ситуація, що характеризується істотним дисбалансом між попитом та пропозицією на аграрну працю, яка обумовлена в основному наступними факторами:

- перенасичення сільського господарства робочою силою;
- функціонуванням ринку аграрної праці за відсутності ринку капіталу, внаслідок чого попит на робочу силу виявляється відірваним від пропозиції;
- низьким рівнем територіальної та професійної стабільності робочої сили. [55, 96, 169]

З метою досягнення оптимального рівня між попитом і пропозицією аграрної праці необхідне створення комплексної системи регулювання зайнятості працівників сільських територій, що, на нашу думку, здійснює в

першу чергу маркетингові функції. Маркетинг ринку аграрної праці базується на основі збору та аналізу інформації, вивчення кон'юнктури ринку майбутнього періоду шляхом складання багатоваріантних прогнозів, отримання необхідної інформації про можливі обсяги, структуру необхідних спеціальностей і професій, і розробки заходів з підготовки відповідних категорій працівників села, здійснення просвітницької та рекламної діяльності. Основною метою цієї системи є узгодження попиту та пропозиції на ринку аграрної праці, підтримання економічної доцільності раціонального поєднання між попитом і пропозицією аграрної праці. Маркетингова функція є одним із чинників ефективного розвитку аграрного ринку праці, сутність якого полягає в тому, що він дозволяє:

- ефективно використовувати трудовий потенціал країни;
- створювати конкурентну боротьбу за робочі місця;
- створювати потребу у зростанні кваліфікації працівників;
- знижувати плінність кадрів і відповідно підвищувати продуктивність праці;
- застосовувати різні форми зайнятості, наприклад неповний робочий день або разові роботи, що надає ринку праці велику стійкість і багатоплановість, а також веде до відбору найбільш ефективних методів господарювання.

Варто зазначити, що формування підходів до аналізу ринку праці в Україні повинно враховувати загальноприйняті світові норми і стандарти трудових відносин, які закріплені у концепціях та рекомендаціях спеціалізованої установи ООН – Міжнародної організації праці. У контексті даних концепцій, ринок праці розглядається як основна частина ринкового економічного простору, де підприємці та наймані працівники спільно ведуть переговори, колективні або індивідуальні, щодо заробітної плати й умов праці. [37, с. 18]. На законодавчому рівні в Україні ринок праці регулюється Конституцією України, Кодексом законів про працю, а також низкою інших законодавчих документів, однак у жодному з них немає чітко визначеного

терміну та функцій, які б характеризували сутність сучасного ринку праці.

Що ж стосується визначення суті аграрного ринку праці, деякі вчені вважають, що на селі відбувається становлення двох близьких між собою, але не тотожних, видів ринку праці – сільського і аграрного. [187, с. 14] З такої точки зору, сільський ринок праці наділений як сільськогосподарським, так і несільськогосподарським профілями економічної діяльності, і охоплює усю робочу силу, яка проживає у сільській місцевості. У свою чергу аграрний ринок праці характеризує співвідношення попиту і пропозиції на сільськогосподарську працю у великих та середніх сільськогосподарських підприємствах. Сільський ринок праці, на відміну від аграрного ринку праці (визначається за галузевою приналежністю), виділяється на основі територіального (геопросторового) підходу, формується на засадах попиту робочої сили й пропозиції послуг праці, має двоїсту природу. Ми використовуємо термін «аграрний ринок праці», оскільки при подальшому аналізі і побудові моделей доцільніше використовувати показники зайнятості штатних працівників на сільськогосподарських підприємствах, а не загальні показники зайнятості по галузі.

На визначення типу аграрного ринку праці мають також вплив особливості розвитку сільськогосподарської місцевості, територіальне розміщення систем виробництва та розселення. [31, с.13] Існує думка, що при дослідженні аграрного ринку праці варто зважати в першу чергу на чинники, пов'язані з формуванням аграрного ринку праці не за галузевим, а за територіальним принципом. [146, с. 9] Зважаючи на особливості такого підходу аналізу, можна зробити висновок, що ринок аграрної праці являє собою сукупність соціально-економічних відносин, що мають специфічні територіальні особливості, за допомогою яких здійснюється формування попиту і пропозиції аграрної праці в межах сільської місцевості регіону. [169]

Аграрний ринок праці має багатофакторний економічний зміст і функції, і у своїй сукупності функціонує як окрема самостійна система, що перебуває у взаємозалежності з іншими системами та ринками. Аграрний ринок

праці являє собою своєрідний індикатор ефективності функціонування сільськогосподарської галузі економіки та її інфраструктури. Тому без визначення економічного змісту аграрного ринку праці, неможливо правильно визначити науковий підхід по відношенню до вирішення питань підвищення ефективності функціонування ринку праці та підвищення рівня зайнятості. [187, с. 14]

Зважаючи на різні підходи та способи тлумачення поняття ринку праці, можна зробити висновок, що дана тема є актуальною для багатьох науковців, та перебуває у постійному дослідженні та вдосконаленні. [7, 54, 68] Однак в науковій літературі немає єдиного визначення аграрного ринку праці. Аналізуючи різні тлумачення даного терміну та використовуючи інституційний підхід, можемо сформулювати поняття ринку праці в аграрному секторі економіки - як самостійної системи взаємодії попиту та пропозиції на аграрну працю, що регулює рух людських ресурсів у сфері сільськогосподарського виробництва.

Отже, можна зробити висновок, що ринок аграрної праці – це: система суспільних відносин, пов'язаних з купівлею і продажем аграрної робочої сили; певний економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці аграрної робочої сили; а також механізм, що забезпечує узгодження ціни на аграрну робочу силу і умов праці між сільськогосподарськими виробниками і найманими робітниками та виступає регулятором попиту і пропозиції аграрної робочої сили.

Ринок праці в аграрному секторі економіки України функціонує за певних інституційних особливостей. Інституційні особливості ринку праці в різних країнах визначаються рядом найважливіших показників, що включають: 1) існування формальних чи неформальних угод по заробітній платі; 2) наявність колективних трудових угод по заробітній платі, що укладаються між профспілками і адміністрацією; 3) ступінь централізації угод із заробітної плати (на рівні країни, галузі, регіону, фірми); 4) строки та ступінь синхронізації різних трудових угод по заробітній платі; 5) роль уряду в переговорах про



заробітну плату: як безпосередню, коли держава виступає як роботодавець, так і непряму - шляхом впливу на угоди, що укладаються між приватними фірмами та робітниками; б) використання індексації в трудових угодах.

Оскільки інституційний механізм являє собою реалізацію сутнісного змісту того чи іншого інституту в момент взаємодії між суб'єктами економічних процесів, він впливає на взаємини господарюючих суб'єктів за допомогою формування норм і правил та їх реалізації, встановлення системи контролю, коригуванням та інтеріоризації. (Додаток Б) У відповідності з даним визначенням інституційний механізм аграрного ринку праці можна представити як систему впорядкованих взаємозв'язків між господарюючими суб'єктами, регульованими формальними і неформальними нормами і правилами, з метою підвищення ефективності сільськогосподарської діяльності, із використанням певного набору стимулів і обмежень. Цей механізм як сукупність інструментів, за допомогою яких держава зокрема впливає на економічні процеси в межах аграрного ринку праці, має визначену структуру. Вона включає ринкове регулювання, яке здійснюється за законами ринку, корпоративне регулювання та державне регулювання через владні механізми впливу на господарські процеси. [2, с. 42] Відтак усі інститути аграрного ринку праці можна розділити у дві групи:

- 1) державно-владні – нормативно-правова база, владні структури загальнодержавного та місцевого рівнів;
- 2) ринкові – попит і пропозиція, конкуренція, виробники та споживачі, інфраструктура, професійні та міжпрофесійні об'єднання.

Інститути аграрного ринку праці – це сформовані традиціями стійкі правила, організаційні одиниці, а також нормативно-правові акти, що формують систему регулювання та саморегулювання ринку праці як і економіки загалом. За Вебленом, інститути – це в першу чергу спосіб мислення, система цінностей і норм поведінки людей. Інститути ринку праці можемо поділити на такі типи:

- інститути визначення та розподілу прав власності на послуги праці

(норми, традиції, цінності, що визначають трудову поведінку, практика укладання і зміст формальних і неформальних трудових контрактів, трудове законодавство, що відображає модифікацію цих норм);

- інститути пошуку контрагента (роботодавця або працівника) та збору інформації, відбору (формальні державні та недержавні структури трудового посередництва, засоби масової інформації, корпоративні та неформальні зв'язки, контакти, канали інформації, рекомендації, репутація);

- інститути укладення контрактів, ведення переговорів (профспілки);

- інститути контролю за дотриманням контрактів, захисту прав власності (трудова інспекція, трудовий арбітраж, профспілки);

- інститути, які визначають мобільність і трансакційні бар'єри на ринку праці (норми дискримінації, установки на територіальну мобільність, законодавчі обмеження на мобільність, норми престижності і статусу робочих місць і т.д.);

- інститути внутрішнього адміністративного розподілу ресурсів (норми та адміністративні правила і процедури функціонування внутрішнього ринку праці);

- інститути державного регулювання ринку праці, які покликані компенсувати недоліки ринку у сфері праці (служби зайнятості, системи страхування по безробіттю, органи контролю за умовами праці і т.д.).

Інституційне забезпечення, в свою чергу, – це динамічний процес формування інституцій та інститутів, правової бази, що регламентує їхнє функціонування у процесі еволюції ринкового механізму. Це юридичне закріплення норм, правил гри, створення організаційних структур господарювання та інфраструктури, сформованих державою, організаціями та суспільством. Також варто зазначити, що існує значна відмінність між термінами «інститут» та «інституція». Інститут являє собою сформовану суспільством, індивідом, державою інституційну структуру, економічну систему, механізм, інструмент, а інституція – це суспільні та ринкові стабільні «правила поведінки та санкцій», які орієнтують, встановлюють певний

напрямок взаємодії, розвитку відносин ринкових суб'єктів та створюють особливі умови, що виникають в процесі їх співпраці, координують їхню взаємодію. [94, с. 154]

Будь-який інститут чи економічна система загалом формується та функціонує у межах певного інституційного середовища. Прихильники інституціоналізму в якості механізму реалізації основних економічних цілей розробили концепцію «інституційного середовища», основним завдання якого є зниження будь-яких невизначеностей ринку (створення «рамкових умов») та досягнення ефективного соціально-економічного результату діяльності та взаємодії усіх суб'єктів ринкових відносин. Отже, інституційне середовище - це чіткий, упорядкований набір інститутів, що визначають умови функціонування і розвитку економічних суб'єктів. Іншими словами, це сукупність основних політичних, соціальних, юридичних та економічних правил, що визначають рамки людської поведінки і утворюють базис для виробництва, обміну і розподілу.

Інституційні фактори (від лат. *institutio* - настанови, вказівки) - фактори, пов'язані з управлінням, регулюванням окремих сфер, галузей господарювання, економічних та суспільних відносин. До числа інституційних факторів відносять науково-технічні, фінансові, інвестиційні, соціальні чинники та заходи щодо поліпшення управління та з метою перетворення інститутів (правил, норм, установок) управління цими сферами. [45, 80] Різні напрями інституціоналізму по-різному виділяють основні фактори інституційних змін. Представники соціально-технологічного інституціоналізму (Дж. Гелбрейт, Я. Тінберген та ін.) основою суспільного, в тому числі і економічного, розвитку вважають впровадження науки і техніки у виробництво; до соціально-правового інституціоналізму наприкінці ХХ століття відносили теорію прав власності (Р. Коуз, Р. Познер та ін.) Неоінституціоналізм основою економічного розвитку в постіндустріальному суспільстві вважає людину, метою економічної системи - всебічний розвиток людини, тому вивчає переважно діяльність і поведінку окремого індивіда.

Українським економічним енциклопедичним словником під редакцією проф. С. В. Мочерного інституційні зміни визначаються як безперервний процес кількісно-якісних змін і перетворень різних соціальних та економічних інститутів. [104]

Всі типи інституційних змін [57, 173], які описані в економічній літературі можна згрупувати так:

1. Інкрементні інституційні зміни за рахунок закріплення неформальних правил, норм, інститутів у відносно малих групах з сімейно-родинними зв'язками. Вони ефективно знижують трансакційні витрати для членів групи.

2. Еволюція інститутів. Виникаючі неформальні практики поступово закріплюються як загально визнані у формальних інститутах.

3. Революційні інституційні зміни. Зазвичай проявляються при екзогенному запозиченні інститутів, або їх «імпорті».

Варто пам'ятати, що будь-який інститут, ефективний в одному культурному середовищі, здатен неефективно функціонувати в іншому. Необхідно враховувати культурну інерцію і ймовірність виникнення інституційного конфлікту. Впровадження будь-якої нової конструкції - у тому числі і інституційної - вимагає часу на налагодження і адаптацію. Для інституційних інновацій, які, як у нашому випадку, мають вплив на значну частину населення, особливо важливо мати проект перехідного режиму, часто включаючи систему створення проміжних інститутів.

Понятійний апарат сучасного інституціоналізму пов'язаний не тільки з ідеями еволюційної економіки, але і з теорією трансакційних витрат, теорією асиметричності інформації та іншими напрямками економічної думки. Інституціоналісти звертають увагу на цілий ряд властивостей і принципів, що збагачують зміст економічної еволюції. Серед цих властивостей можна виділити:

- хреодний ефект, суть якого в тому, що окремі елементи сукупності інститутів можуть розвиватися неефективним шляхом. Хреодний ефект

пояснюється тим, що розвиток системи може супроводжуватися зростанням впливу не завжди сприятливого зовнішнього середовища. Хреодний ефект означає, що в силу випадкових причин те чи інше явище або та чи інша система починає розвиватися неоптимальним шляхом, причому, чим довше триває такий розвиток, тим важче змінити траєкторію. Відбір припиняє діяти і його неоптимальність стає помітною у віддаленій перспективі. Таким чином, можна зазначити, що відбір найбільш ефективних способів виробництва може стримуватися розвитком інститутів;

- ефект гіперселекції, коли фірми (або інститути) будучи недостатньо конкурентоспроможними, тим не менш, захоплюють певну ринкову (або інституційну) нішу і утримують її;

- принцип неоднорідності, суть якого в тому, що в умовах сучасної мінливої ситуації найбільш пристосованими є ті системи, в яких є неоднорідні елементи, що функціонують за різними правилами.

Проблема тривалого існування неефективних норм в інституційному середовищі економічних систем знаходить відображення в дослідженнях зарубіжних і вітчизняних вчених. У вісімдесяті роки ХХ ст. В.Б. Артур використовував поняття ефекту блокування - «lock-in» для характеристики стійкості норм. Пізніше, розглядаючи особливості розвитку деяких європейських країн, Д. Норт ввів поняття стійкої неефективної норми. Надалі дані ідеї отримали розвиток в роботах В.М. Полтеровича, який першим ввів поняття інституційної пастки. В даний час в роботах вітчизняних вчених з проблем перехідної економіки досліджується поняття інституційної пастки, її зародження, фактори, що забезпечують стійкість і шляхи усунення.

Вводячи поняття інституційної пастки, В.М. Полтерович визначає її як неефективну стійку норму (неефективний інститут). [126, 127] При цьому стійкість інституційної пастки означає, що при невеликому часовому зовнішньому впливі на економічну систему вона залишається в інституційній пастці, лише незначно змінюючи параметри стану, а після зменшення такого впливу - повертається до стану попередньої рівноваги. Наприклад, під

демографічною пасткою зазвичай розуміють пастку низького рівня рівноваги. Це ситуація, коли при дуже низькому доході на душу населення (часто в країнах, що розвиваються), темп зростання населення може перевищувати темп зростання реальних доходів. У такому випадку, реальний дохід на душу населення буде знижуватися.

Вивчення підходу, що використовується в інституційній теорії до аналізу змін соціально-економічної системи, дозволяє сформулювати наступні висновки.

1. Зміни трактуються з погляду рівноваги системи, яка може бути як ефективною, так і неефективною. Ефективність визначається рівнем трансакційних витрат в економіці і співвідношенням ефективних і неефективних інститутів.

2. Навіть якщо інституційна рівновага є неефективною, система може бути стабільною з трьох основних причин: по-перше, через отримання державою досить великих бюджетних доходів, по-друге, в результаті зацікавленості потужних економічних угруповань в існуючому стані, що гарантує великі доходи, і, по-третє, внаслідок занадто високих по відношенню до існуючого рівня трансакційних витрат, пов'язаних зі зміною стану рівноваги.

3. Співвідношення ефективних і неефективних інститутів системи визначатиме траєкторію її розвитку.

4. Інституційні зміни можливі під впливом зрушень у відносних цінах або зміни ідеології.

Можемо зробити висновок, що інституційна пастка - це неефективний стійкий суспільний інститут, що перешкоджає нормальному розвитку того чи іншого соціально-економічного процесу. Інституційна «пастка» часто виникає в результаті помилкової державної політики і може виявлятися в різних сферах суспільного життя. Хибність політики може виникати з помилковості обраної мети або невірно застосовуваних інструментів політики. Наприклад, помилковість вибраної мети в умовах директивного планування неминуче призводить до потрапляння в пастку.

Процес існування інституційної пастки умовно можна розділити на три етапи: 1) формування, 2) прояв, 3) усунення. На початку першого етапу виникають неефективні інститути, які набувають стійкості і виявляються взаємопов'язаними з іншими неефективними інститутами. Набуваючи стійкості, система неефективних інститутів стає інституційною пасткою і проявляється у різних формах протягом усього другого етапу. На третьому етапі в результаті зовнішніх впливів пастка втрачає стійкість, неефективні інститути втрачають взаємозв'язок один з одним, а потім окремі непов'язані неефективні інститути усуваються завдяки дії механізмів примусу до виконання ефективних норм.

Стабільність неефективної рівноваги на ринку інститутів не означає, що інституційні пастки не схильні змінюватися. Деякі неефективні інститути з часом усуваються, їх місце займають нові, проте варто враховувати, що система взаємопов'язаних неефективних інститутів при цьому продовжує видозмінюватися та функціонувати в економічній системі.

Загалом інститути аграрного ринку праці у своїй сукупності формують певні інституційні рамки, в межах яких функціонує даний ринок. Вони задають систему приписів, обмежень нормативного характеру, обов'язкових для виконання суб'єктами ринку праці, що оптимізують свою поведінку в цілях отримання максимальних прибутків. Наймані працівники і роботодавці як головні суб'єкти аграрного ринку праці постійно користуються економічною свободою, проте вони завжди співвідносять або намагаються співвідносити свої дії з нормами, встановленими інститутами, що часто також призводить до потрапляння в інституційну пастку.

Важливе значення для розуміння природи інституційних відносин аграрного ринку праці має усвідомлення того, що в суспільстві завжди відбувається привласнення результатів праці власниками засобів виробництва і державою. Раціональність частки цього присвоєння залежить від ступеня соціальної справедливості системи державного або приватного розподілу ресурсів. Права власності визначають те, які витрати та винагороди можуть очікувати суб'єктів ринку праці за свої дії. Реструктуризація прав власності веде

до зрушень у системі економічних стимулів, а реакцією на ці зрушення буде зміна поведінки економічних агентів.

Тому, як складне соціально-економічне та інституційно-політичне явище, аграрний ринок праці розвивається під впливом продуктивних сил і виробничих відносин, об'єктивних процесів і закономірностей, так і суб'єктивних факторів - дій і поведінки суб'єктів ринку. У цій якості він містить в собі єдність системи відносин найму, механізму купівлі-продажу послуг праці і специфічного інституту, за допомогою яких забезпечуються залучення робочої сили в сферу зайнятості, відтворення структури зайнятості і оборот економічних благ - ресурсів праці.

Отже з урахуванням специфіки аграрної галузі поняття інституційного механізму аграрного ринку праці формуємо як сукупність соціально-економічних та інституційно-правових структур, форм і методів впливу на чинники формування і функціонування ринку аграрної праці, за допомогою яких здійснюється мотивація суспільних, групових та особистих інтересів з метою досягнення оптимального рівня якості робочої сили в галузі та підвищення показників сільськогосподарського виробництва. Кожна підсистема інституційного механізму ринку аграрної праці реалізується за допомогою певних органів управління, а також відповідних методів та заходів, які безпосередньо впливають на ефективне функціонування загального механізму відтворення якості робочої сили. [70, с.8]

Отже, функціонування інституційного механізму не тільки не виключає вплив ринкового механізму, а навпаки, має на меті збереження його природи, якісної специфіки. Ринок аграрної праці успішно виконує необхідні функції, якщо він є конкурентним, являє собою самостійну систему і одночасно є достатньо регульованим. Інституційне втручання при цьому повинно обмежуватися тими сферами, де дія ринкових сил не може дати потрібного ефекту суспільству і окремому суб'єкту ринку праці.

Ситуація на ринку аграрної праці, де система інститутів є ще недостатньо ефективною, потребує: формування ринку послуг з



працевлаштування, тобто з надання трансакційних послуг (комерційні організації трудового посередництва, засоби масової інформації і т.д.); становлення інститутів, спрямованих на компенсацію економічних коливань та інституційних пасток ринку у сфері праці (служба зайнятості, страхування по безробіттю); становлення інститутів захисту прав власності у трудовій сфері (трудовий арбітраж); трансформації профспілок в інститут проведення переговорів про умови трудового контракту, зайнятості та заробітної плати.

Потрібно не тільки розуміти важливість ефективного розвитку загальної інституційної системи, яка забезпечує зростання економіки, але й оцінювати наслідки соціально-економічних змін, які сьогодні відбуваються в суспільстві. Інституційна система визначає напрям, за яким розвивається ринок праці і цей напрямок може бути вирішальним фактором довгострокового розвитку економіки і суспільства в цілому.

## 1.2. Функції і складники інфраструктури ринку праці в аграрному секторі економіки

Побудова ефективної економічної системи визначається загальнонаціональними економічними інтересами України, в основі яких покладено задоволення матеріальних і духовних потреб людей, підвищення їхнього життєвого рівня, забезпечення суверенітету держави. Досягненню цих завдань мають передувати ефективний розвиток економіки, соціальна спрямованість структури виробництва, розв'язання основних соціальних проблем, а також ефективне функціонування сучасного ринку, що безпосередньо залежить від постійно відтворюваного ринкового середовища. Важливим його елементом є ринкова інфраструктура, як сукупність організаційно-правових і економічних взаємозалежностей, що зв'язує ці відношення при всьому їхньому різноманітті в одне ціле - ринкову економіку. [39, 56]

Тому одним із найважливіших шляхів ефективного функціонування та розвитку аграрного ринку праці є формування відповідної ринкової інфраструктури. «Інфраструктура» (від лат. *infra* - «основа, фундамент» і «*structure*» - «будова, взаєморозташування») означає комплекс відповідних складових, стосовно певного ринку. Н. В. Калінчик виділяє дві класичні для всіх видів ринків сторони інфраструктури: 1) матеріальна база, економічний потенціал, який створює умови для функціонування системи ринків (торгові площі, складські приміщення, будівлі та споруди бірж, комерційних банків та інше); 2) економічні відносини з приводу діяльності суб'єктів ринку, спрямованих на створення умов товарного та грошового обороту, а носієм даних відносин є ринкова інфраструктура. [69, с.12]

Отже, під інфраструктурою аграрного ринку праці розуміємо усю систему державних, приватних і громадських інститутів (організацій і установ) і технічних засобів, що обслуговують інтереси усіх суб'єктів ринкових трудових відносин, забезпечують їхню ефективну взаємодію та регулюють рух товарно-

грошових потоків сільськогосподарської галузі економіки. Інфраструктура аграрного ринку праці тісно пов'язана із іншими інфраструктурними підсистемами та їх елементами. Її взаємодія із маркетинговою, кредитно-фінансовою, інформаційно-консультаційною та агросервісною підсистемами створює умови для ефективного функціонування аграрного ринку праці.

Значний вплив на формування інфраструктури аграрного ринку праці має нормативна база, на основі якої вибудовуються відносини між суб'єктами даного ринку. Вона базується на трудовому і соціальному законодавствах, колективно-договірному регулюванні, тощо, забезпечуючи працівників та роботодавців аграрної галузі соціальними гарантіями, гарантіями зайнятості, охорони праці. [73, 161] Аналізуючи чинне законодавство України про формування інфраструктури аграрного ринку, можна зробити висновок, що немає чіткої моделі розвитку інфраструктури даного ринку, саме тому його формування відбувається стихійно, а не комплексно.

Законодавство України передбачає стимулювання створення таких ринкових інституцій, які є джерелом зайнятості на селі, як: сільськогосподарські товаровиробники, засновані на приватній власності (акціонерні товариства, сільськогосподарські кооперативи, приватні підприємства, спільні підприємства, фермерські господарства, агрофірми, агрокомбінати тощо), інституції з реалізації сільськогосподарської продукції (аграрні біржі, агроторгові дома, гуртові ринки, аукціони, ярмарки, підприємства фірмової торгівлі, торговельні центри та комплекси, інституції зовнішньоекономічної торгівлі), фінансові інституції (кредитні спілки, земельні чи аграрні банки, іпотека та фінансовий лізинг), інституції фондового ринку (національний депозитарій, фондові біржі, незалежні реєстратори тощо), розрахунково-клірингові системи, страхові компанії, сільськогосподарські дорадчі служби тощо. [26, 59, 125, 153] Саме сільські поселення є найприйнятнішим місцем розташування агросервісних служб, підприємств і організацій усіх видів обслуговування виробників сільськогосподарської продукції, її заготівель, зберігання і переробки, що у своїй сукупності і

становлять основну частину інфраструктури аграрного ринку, що в свою чергу забезпечує створення робочих місць і підвищує рівень зайнятості сільського населення.

Як вважає Т.О. Осташко : «Інфраструктура аграрного сектора є найбільш слабким елементом у системі «сільське господарство - переробка - торгівля». [116, 117] Аграрний ринок праці з його постійними якісними і кількісними змінами є чи не найскладнішим з усіх видів ринку. Формування інфраструктури аграрного ринку праці в Україні, як і національного ринку праці, започатковане не від «дикого» стану, як це було в економічно розвинутих країнах, а командно-адміністративною системою управління народним господарством, в спадщину від якої дісталось гіпертрофоване одержавлення виробництва, надлишкова зайнятість, неефективне використання робочої сили, примусовий характер праці тощо. [38, 117] У сукупності це зумовило необхідність перехідного періоду від планового централізованого регулювання економіки і, зокрема сфери зайнятості в аграрному секторі економіки, до зрілих ринкових відносин з ефективним механізмом їх регулювання.

Аналізуючи різні підходи до дослідження та визначення сутності інфраструктури [84, 103, 160], можна сформулювати таке визначення інфраструктури аграрного ринку праці – це сукупність усіх соціальних інститутів, які здійснюють посередницькі функції між працівниками та роботодавцями сільськогосподарської галузі, збирають та надають інформацію про наявність вакансій, сприяють підготовці та професійній перепідготовці кадрів, створенню робочих місць, забезпеченню ефективної зайнятості працездатного сільського населення та його соціального захисту, керують міграційними процесами у межах аграрного ринку праці України.

Сутність інфраструктури аграрного ринку праці повніше розкривається у виконуваних нею функціях, притаманних лише їй, а саме:

- аналіз і прогнозування попиту та пропозиції на аграрну працю, інформування населення та державних органів управління про стан ринку праці в даній галузі;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць та умов для розвитку сільськогосподарських підприємств;

- розроблення, обґрунтування, координування і контролювання виконання соціальних програм із питань зайнятості, соціального захисту сільського населення, соціального страхування, пенсійного забезпечення та соціального обслуговування населення, забезпечення соціально-трудова прав жінок, молоді;

- прогнозування соціальної сфери на основі аналізу життєвого рівня населення, зниження розриву у доходах між різними галузями економіки і підготовка пропозиції щодо вдосконалення системи соціального захисту, соціального страхування, пенсійного забезпечення та соціального обслуговування сільського населення;

- сприяння раціональній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, підвищенню якості та конкурентоздатності аграрної робочої сили;

- розроблення і вдосконалення механізму державного регулювання рівня життя сільського населення;

- здійснення заходів щодо зміцнення міжнародного співробітництва у сфері соціально-трудова прав громадян, налагодження постійних зв'язків з Міжнародною організацією праці, підготовка пропозицій з приведення актів законодавства України у відповідність із міжнародними трудовими нормами, вивчення й узагальнення міжнародного досвіду регулювання трудових аграрних відносин і зайнятості сільського населення, його соціального захисту й поліпшення умов праці, підготовка щодо використання цього досвіду на рівні сільськогосподарської галузі;

- участь у підготовці та реалізації міжнародних угод, пов'язаних із трудовою міграцією, захистом прав працівників-мігрантів. [100]

У відповідності з цими та іншими функціями в інфраструктурі аграрного ринку праці можна виділити такі елементи:

- комплекс регулювання та гарантування зайнятості: закони та нормативні акти, що гарантують громадянські права в сфері трудової зайнятості;

- комплекс регулювання заробітної плати, угод, договорів, арбітражу тощо;

- комплекс регулювання компенсацій у зв'язку із втратою або зміною роботи, а також при перепідготовці (закони та нормативні акти, що регулюють компенсації при звільненні з роботи, допомогу по безробіттю, допомогу на утриманців безробітного, допомогу при переїзді на нове місце роботи, стипендію при перенавчанні тощо);

- пенсійна система, оскільки вона має значний вплив на економічну активність працівників передпенсійного віку, на кількість економічно активного населення за рахунок працездатних людей пенсійного віку, які можуть або займатися найманою працею, або ні, залежно від розміру пенсії тощо;

- комплекс регулювання умов праці (закони та нормативні акти, що регулюють використання праці різних категорій працівників, наприклад, неповнолітніх, вагітних жінок, інвалідів), і зокрема у несприятливих для здоров'я умовах;

- служби зайнятості та працевлаштування. Сюди передусім відноситься Державна служба зайнятості, а також численні недержавні посередники між роботодавцями та працівниками на ринку праці (біржі праці, агенції по добору персоналу, агенції по працевлаштуванню, організації, що надають послуги з профорієнтації, консалтингу персоналу, лізингу персоналу тощо);

- система професійної підготовки та перепідготовки кадрів;

- об'єднання працівників як представників їхніх інтересів (передусім профспілки);

- об'єднання роботодавців як представників їхніх інтересів;
- кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди сприяння зайнятості. [25, 100] (Додаток А)

Рівень розвитку аграрного ринку праці визначається також ефективністю функціонування соціальної інфраструктури. Індикаторами ефективного функціонування соціальної інфраструктури на селі прийнято вважати соціальні стандарти і нормативи щодо кількості шкіл, дитячих садків, дільничних лікарень, комунальних підприємств, закладів дозвілля в межах сільських населених пунктів. [93, 101] Одним з важливих показників розвитку сільської зайнятості також є інституційні перетворення у системі освіти і професійного навчання, якість якої залежить в першу чергу від забезпеченості сільських територій елементами соціальної інфраструктури. [21, 29] Не менш важливою є підсистема працевлаштування, представлена мережею служб і фондів зайнятості різних рівнів.

Таким чином, багатофункціональна і високоефективна інфраструктура - невід'ємна характеристика цивілізованого аграрного ринку праці, показник його розвиненості й критерій дієвості. Однак слід зазначити, що в Україні ефективна інфраструктура в повному розумінні поки що не створена.

Загалом взаємозв'язок ринкової інфраструктури і ринку праці в сільськогосподарському секторі виявляється через її вплив на попит на аграрну працю, а саме кількість і якість робочих місць в даній галузі, професійно-кваліфікаційний склад робочої сили, загальну кон'юнктуру ринку аграрної праці, мобільність сільського населення, а також регулювання безробіття та сприяння зайнятості на селі. [50, 129]

Як і інфраструктуру аграрного ринку праці, так і сам ринок праці сільськогосподарської галузі, найкраще характеризують функції, які він виконує. Серед функцій, які виконує сучасний аграрний ринок праці, можна виділити такі:

- суспільного поділу праці. Аграрний ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, за регіонами і сферами у межах галузі;

- інформаційну. Дає учасникам процесу купівлі-продажу товару «робоча сила» інформацію щодо умов найму, рівня зарплати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили в аграрній галузі економіки тощо;

- посередницьку. Ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками сільськогосподарського сектора, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб;

- ціноутворюючу. Це основна функція ринку праці, що встановлює рівновагу між попитом і пропозицією аграрної робочої сили. Лише на ринку праці відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення товару "робоча сила" і визначається його вартість. Відповідно саме завдяки цій функції на ринку праці встановлюється ціна на аграрну працю;

- стимулюючу. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює більш ефективне використання трудових ресурсів з метою підвищення прибутковості сільськогосподарського виробництва, а також стимулює найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень;

- оздоровлюючу. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних сільськогосподарських підприємств та фермерських господарств. А також дозволяє одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найбільш високими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію праці, яка стимулює працівників вдосконалюватися в умовах жорсткої конкуренції, а також матеріально зацікавлює, підвищуючи їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість;

- регулюючу. Певною мірою аграрний ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили між галузями, а також з одних регіонів сільськогосподарської галузі в інші, більш ефективні. Таким чином ринок праці регулює надлишки



трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а, отже, і ефективно використання. [19-20, 28]

В Україні аграрний ринок праці повною мірою ще не виконує всіх своїх функцій, оскільки знаходиться на стадії розвитку. У межах недосконалостей інституційного середовища функціонування ринку праці можна виділити такі ознаки: моносонічний тип ринку праці в сільській місцевості; втрата пріоритетності частки доходів від землі у сукупних доходах сільських домашніх господарств; часткова втрата стимулюючої функції заробітної плати; відсутність в сільській місцевості прийнятної альтернативи робочим місцям; відсутність достовірної інформації про виробничий потенціал членів особистих сільських господарств, несправедливі критерії віднесення членів особистих господарств до категорії самозайнятих; непопулярність добровільного соціального страхування серед селян; незацікавленість місцевих органів влади у збереженні наявних і створенні нових робочих місць у сільськогосподарській галузі. [101, с. 11]

Усунення таких недосконалостей інституційної структури аграрного ринку праці та недоліків його інфраструктури першочергово покладене на державу. Аграрний ринок праці потребує регулювання з боку держави, яке зазвичай реалізовується через економічні, адміністративні та правові важелі. [67, с. 102] Економічним важелем регулювання аграрного ринку праці й зайнятості сільського населення, наприклад, можуть бути пільги сільськогосподарським підприємствам, що створюють додаткові робочі місця, а також оптимізація заробітної плати робітників з урахуванням ціни мінімального споживчого попиту, допомоги у зв'язку з безробіттям на рівні фізіологічного мінімуму споживання та рівня заробітної плати й ціни робочої сили.

Серед важелів державного регулювання в аграрному секторі помітну роль відіграє пільгове оподаткування підприємств, які залучають до роботи молодь, інвалідів та інших неконкурентоспроможних громадян. В Україні законодавчо врегульовано лише загальні питання забезпечення зайнятості,

регулювання ринку праці, захисту громадян від наслідків безробіття, без врахування специфіки галузей. [155, с. 156] Тому розвиток аграрного ринку праці першочергово потребує створення правових важелів державного регулювання через внесення змін до законодавчих актів про працю [60, 150], а також закріплення заробітної плати як ціни робочої сили, відповідності рівня заробітної плати рівню цін на споживчому ринку (мінімальна заробітна плата має дорівнювати фізіологічному мінімуму споживання).

Що ж до адміністративних важелів регулювання ринку праці та зайнятості в сільськогосподарській галузі, можна виділити такі:

- упровадження активної та пасивної політики на аграрному ринку праці через організацію громадських робіт;
- створення страхових фондів на випадок безробіття;
- перекваліфікація робітників даної галузі на потребу ринку і виплати допомоги та кредитів безробітним і членам їхніх сімей;
- створення центрів з підготовки кадрів при центрах сприяння зайнятості в сільській місцевості. [58, 93]

Одним із прикладів прямого економічного впливу держави на функціонування аграрного ринку праці, які застосовуються в Україні, є формування оптимальних нормативів пільгового оподаткування сільськогосподарських підприємств, які створюють додаткові робочі місця для громадських робіт і фонди страхування на випадок безробіття, а також формування оптимальних нормативів пільгового оподаткування та застосування пільгових кредитів для таких підприємств, що приймають на роботу жінок, молодь, інвалідів та інших осіб, які підпадають під 5-відсоткову квоту.

Водночас існує і інша можливість реалізації державою даного важелю впливу - нормативні штрафи та санкції, які мають застосовуватись до сільськогосподарських підприємств, що відмовляють у прийомі на роботу зазначеним особам. Механізм дії цих важелів має бути законодавчо врегульований і базуватися на таких нормативах:

- оптимізація заробітної плати робітника з урахуванням ціни мінімального споживчого кошика. Цей норматив та механізм його дії мають визначатися виходячи з цін мінімального споживчого кошика для робітника та членів його сім'ї, які перебувають на його утриманні, та ціни робочої сили. Зазначений норматив має враховувати також з однієї сторони регіональний рівень цін на споживчі товари та особливості змін ціни робочої сили на регіональному ринку праці, а з іншої особливості аграрної галузі у порівнянні з іншими секторами національної економіки;

- оптимізація нормативу допомоги у зв'язку з безробіттям на рівні фізіологічного мінімуму споживання на безробітного та членів його сім'ї, які перебувають на його утриманні;

- введення квот на постачання робочої сили. Механізм застосування таких квот має брати до уваги можливості працевлаштування робочої сили в регіоні, особливо, коли це стосується сільської місцевості, а також рівень попиту на аграрну працю, рівень цін, наявність житла та розвиток соціальної інфраструктури;

- дотації сільськогосподарським підприємствам, що створюють центри підготовки та перепідготовки кадрів на потребу ринку. Механізм надання таких дотацій має враховувати регіональний попит на робітників певної спеціальності в регіоні та якість підготовки кадрів.

- державні контракти, які укладаються між державою та сільськогосподарськими підприємствами, спрямовуються на створення додаткових робочих місць і пом'якшення наслідків безробіття, створення робочих місць на громадських роботах регіонального масштабу. Державні контракти мають враховувати стан ринку праці на перспективу, інших сегментних ринків і розвиток демографічної ситуації в регіоні. [100, 155]

Слід звернути увагу на те, що регулювання зайнятості досягає найвищого ефекту в тих країнах, в яких, по-перше, політика зайнятості є вмонтованою до загальноекономічного механізму функціонування суспільного господарства; по-друге, заходи державної політики зайнятості зосереджені не

тільки на територіальному рівні реалізації, а також враховують і галузевий рівень [133, 190], тобто здійснюються не тільки виключно діями Державної служби зайнятості, а передбачають активність галузевих міністерств, зокрема це стосується Міністерства аграрної політики України, а також сільськогосподарських підприємств та організацій різних форм власності; по-третє, до загального економічного механізму закладений основний важіль політики зайнятості - стимулювання попиту, в тому числі і попиту на аграрну працю; по-четверте, у сферу політики зайнятості включені найсуттєвіші аспекти регулювання заробітної плати, посилення трудової мотивації тощо. Іншими словами, державна активна політика зайнятості не повинна обмежуватись лише проведенням заходів зі сприяння працевлаштуванню.

В Україні інфраструктура аграрного ринку праці та її інститути продовжують формуватися й удосконалюватися, починаючи із розробки і покращення законодавства про зайнятість населення (прийняття Закону України про зайнятість населення, розробка Проекту трудового кодексу і т.д.), створення інфраструктури сприяння зайнятості та впровадження ефективної системи соціального страхування.

Подальший розвиток інститутів, що у своїй сукупності забезпечують функціонування аграрного ринку праці, допоможе досягти вищого рівня соціальної справедливості, тіснішої координації на ринку аграрної праці соціальних партнерів, що спільно впливають на реалізацію політики зайнятості, а також досягненню повної, вільно обраної, продуктивної зайнятості на селі.

Отже, дослідивши інституційну структуру аграрного ринку праці та можливості державного регулювання її функціонування в умовах становлення соціально-орієнтованої економіки України, можна зробити висновок, що шляхи розвитку інституцій необхідно синхронізувати з державними програмами економічного, науково-технічного, соціального, національно-культурного розвитку. Лише такий підхід до формування інституційного механізму аграрного ринку праці забезпечить належний розвиток, як самих інституцій, так і соціально-економічну стабільність розвитку сільських територій загалом.

### 1.3. Формальні та неформальні інститути аграрного ринку праці

Центральним елементом аналізу в інституційній теорії є соціоекономічні інститути. Згідно з таким аналізом індивід схильний діяти на підставі самопідтримуючих соціокультурних норм (звичок, стереотипів) і загальноприйнятої практики - різноманітних рутин. Вони служать орієнтирами в дуже складному та мінливому світі, повне знання про який, як часто вважають, - недоступне людині (за відсутності інститутів і рутин світ представлявся б людині хаотичним набором чуттєвих даних). Такі звички та стереотипи, які притаманні основній частині суспільства і становлять собою інститути. Вони виникають на базі людських інстинктів і найпростіших потреб та набувають самопідтримуючого характеру, формують стереотипи мислення. Згодом притаманні суспільству традиції та неформальні норми закріплюються в писаному праві, законодавстві держави. Якою б не була природа інститутів, на сучасному етапі розвитку вони приймають форму правових норм, традицій, неформальних правил та культурних стереотипів, які й стають центральним предметом аналізу в інституційній теорії дослідження. [177, 178]

Аналіз поведінки індивіда як економічного агента і зведення природи інститутів до обмежувальної функції дозволяє глибше просунути в питанні моделювання інститутів аграрного ринку праці з точки зору їх ефективності. У той же час, використання формальних методів обмежує сферу аналізу. Неоінституціоналісти досліджують тільки формальні інститути тільки з точки зору економії трансакційних витрат та вирішення проблеми специфікації прав власності. За межами аналізу залишається інституційний вибір, який має нематеріальну природу. Інститут визнається ефективним, якщо він дозволяє розширити межі обміну, збільшити номенклатуру використовуваних ресурсів і випуск матеріальних благ. Інститути неформальні, засновані на традиціях і звичаях, або не беруться до уваги через неможливість їх формалізації, або визнаються неефективними. З відмінностей в методологічних основах, евристичних прийомах, методах побудови теорій і теоретичних інструментах

слідують відмінності в теоріях організацій традиційного інституціоналізму та неоінституціоналізму. Традиційний інституціоналізм робить акцент на колективній природі організацій економічної системи. Організація розглядається як цілісність, що поєднує індивідуальні та колективні інтереси. Це дозволяє вивчати і пояснювати різні інтереси учасників організації, навіть ті з них, які не пов'язані з переслідуванням особистої вигоди. Неоінституційна теорія організацій розглядає її як команду гравців, які переслідують особисті корисливі інтереси і є схильними до опортунізму. Вони укладають контракти, але тільки для досягнення задовільного рівня особистої корисності, тому при відсутності належного контролю завжди висока ймовірність опортунізму. Неоінституційна теорія організації робить можливим застосування абстрактних методів, створення абстрактних моделей, що володіють достатньою передбачуваною силою при інших рівних умовах.

Це дає можливість стверджувати, що інституційний метод аналізу соціально-економічних систем із стійкою ринковою економікою, індивідуалістичними поведінковими установками населення, розвиненою системою прав власності є ефективним інструментом дослідження, який доцільно використовувати і зокрема при аналізі розвитку аграрного ринку праці.

Варто зазначити, що нова інституційна економічна теорія, започаткована Дугласом Нортом, відкриває нові можливості для економічних досліджень. За допомогою її категорій, таких як трансакційні витрати, інституції, організації, інституційні межі, інституційні зміни, «залежність від шляху», «дилема інституційних змін» [110] можна концептуально осмислити й описати ті економічні явища, які не враховані в традиційній економічній теорії. На нашу думку, саме теорія нового інституціоналізму дає змогу визначити стратегію та пріоритети реформування аграрного ринку праці та можливості підвищення рівня сільської зайнятості.

Очевидно, що дослідження аграрного ринку праці вимагає застосування широкого арсеналу методичного інструментарію, який дозволяє

виявити тенденційні закономірності та проблемні напрями його розвитку. На сучасному етапі існує досить широкий діапазон різноманітних методів та інструментів впливу на аграрний ринок праці та зайнятість населення в сільськогосподарському секторі економіки України.

Для розв'язання таких проблем на державному рівні створено науково-дослідний центр із проблем зайнятості населення та ринку праці, на який покладено наукове обґрунтування державної політики зайнятості населення, оцінка стану і перспектив розвитку та формування ринку праці України, визначення пріоритетів досліджень у цій сфері, координація з іншими науково-дослідними установами тощо. Таким чином, були закладені основи цілеспрямованого наукового забезпечення аналізу проблем зайнятості населення та ринку праці.

До основних методів дослідження інституційного механізму ринку праці відносимо економіко-математичні та статистичні методи, ключовим серед яких є аналіз як надзвичайно важливий спосіб пізнання складних явищ та процесів, що може використовуватись при дослідженнях і компонентної, і територіальної структури аграрного ринку праці. [180, с. 47-48]

Ще одним важливим науковим методом дослідження аграрного ринку праці в розрізі його компонентної структури є прогнозування, що передбачає використання величезної кількості методів (близько 150), зокрема інтуїтивних і формалізованих (екстраполяції, моделювання). [184, с. 244] Ще один важливий метод дослідження в розрізі компонентної структури аграрного ринку праці – метод групування та відображення його результатів в аналітичних таблицях (простих, групових, комбінованих), що дозволяє наочно і більш коректно відобразити, систематизувати широкий масив інформації, яка стосується сільської зайнятості.

Для дослідження аграрного ринку праці використовуються діалектичні загальні методи аналізу. На першому етапі дослідження використовується індуктивний метод, який передбачає збирання, систематизацію та узагальнення фактів, характерних сфері аграрної зайнятості (рівень зайнятості сільського

населення, рівень заробітної плати в межах галузі, гендерно-вікові особливості аграрної зайнятості, тощо). В економічному аналізі аграрного ринку праці використовують і дедуктивний метод. Для того, щоб він був результативним потрібно дотримуватися достовірності фактів та практики, використовуючи також спостереження, інтуїцію та логіку.

Об'єктивний аналіз ринку аграрної праці потребує використання історичного та логічного методів. Історичний метод дає змогу відкрити суть будь-якого аграрного явища в діалектичному взаємозв'язку: минуле, сучасне, майбутнє. [88, с. 59] Однак для адекватного відображення причинно-наслідкових зв'язків між процесами, які відбуваються на аграрному ринку праці, історичний метод аналізу потрібно поєднувати із логічним, з допомогою якого здійснюється додатковий аналіз явищ і фактів.

У процесі дослідження інституційного механізму аграрного ринку праці важливими є математичні методи і моделі. У запровадженні кількісних методів дослідження, математичного та графічного аналізу велика заслуга належить А. Маршаллу. [88, с. 60] Математичні та економетричні моделі допомагають встановлювати кількісні та якісні залежності в економічних процесах, що відбуваються на аграрному ринку праці і сприяють розумінню суті і можливостей його розвитку. Тому в нашому дослідженні вважаємо за доцільне використати кореляційно-регресійний аналіз для побудови багатофакторної моделі, яка б відображала залежність рівня зайнятості населення на сільськогосподарських підприємствах від рівня заробітної плати в галузі, а також від динаміки зміни чисельності сільського населення, продуктивності праці в аграрній галузі та рентабельності сільськогосподарських підприємств.

Неодмінною умовою формування сучасного аграрного ринку праці, як і побудови соціально орієнтованого ринкового господарства, є створення відповідних інститутів, які б забезпечували впровадження цивілізованих ринкових відносин та їх регулювання. Ще Т. Парсонс підкреслював, що будь-



яка економічна діяльність здійснюється у визначеному інституційному середовищі. [171, с. 141]

Під ринковими інститутами розуміють організації, що визначають умови й обмеження діяльності суб'єктів ринку, і відповідне нормативне забезпечення, яке активно впливає на економічну поведінку людей, у тому числі і у сфері аграрної зайнятості. За образним висловлюванням відомого американського економіста Д. Норта, такі інститути містять у собі не лише "гравців" а й певні правила гри - "формальні правила і неформальні обмеження (загально визнані норми поведінки, досягнуті угоди, внутрішні обмеження діяльності), а також певні характеристики примусових заходів до її виконання". Інститути - не просто людська натура в збільшеному масштабі, а довговічні системи сформованих й укорінених правил, що додають структуру соціальним взаємодіям. [110, с. 31] Інститути аграрного ринку праці є особливим типом соціальної структури, додаючи форму і логічну послідовність економічної діяльності суб'єктів галузі, створюють можливості для упорядкування мислення, очікувань і дій.

Тобто аналіз аграрного ринку праці у розрізі теорій інституціоналізму являє собою напрям економічного дослідження, в якому не тільки аналізуються економічні категорії та процеси у чистому вигляді, але й акцентується увага на ролі соціальних інститутів та зовнішньоекономічних чинників. Проте варто зазначити, що у вітчизняній економічній науці інституційні підходи дослідження ринків ще не набули достатнього поширення. Якщо окремі вчені при аналізі процесів і явищ у сфері зайнятості сільського населення і надають значення інституційній теорії у своїх дослідженнях, проте здебільшого допоміжне, то загалом інституціоналізм у вітчизняній літературі ще не знайшов достатнього відображення у плані вивчення, розвитку та критики.

Інституціоналізація аграрного ринку праці є частиною ширшої проблеми, яка ще й досі, на думку багатьох економістів та інших представників суспільних наук, не має однозначного визначення. Інституціоналізація, або ж по-іншому - формування стабільної інституційної структури економіки - це

закріплення неформальних і формальних правил та норм у стійких формах інститутів й організацій, які можуть функціонувати у легальній та нелегальній (тіньовій) формах і забезпечувати систему екзогенних обмежень для господарюючих суб'єктів. [87, с.57] Найпростіший спосіб інституціоналізації – закріплення неформальних норм в юридичному праві.

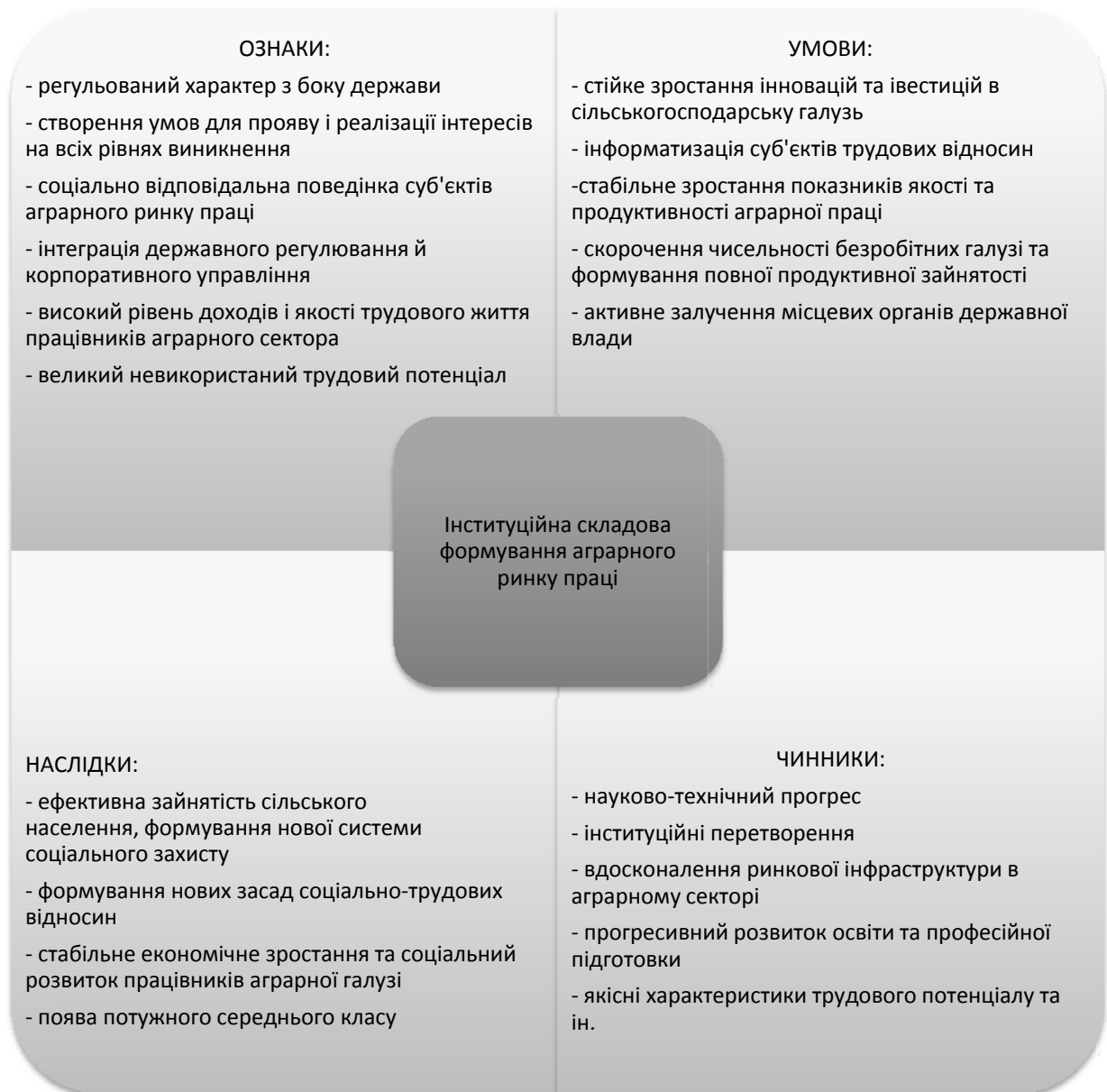


Рис. 1. 4. Ознаки, умови, чинники і наслідки впливу інституційної складової на формування аграрного ринку праці.

*Джерело: складено автором на основі [87, 111, 112]*

Будь-яке суспільство зацікавлене у створенні ефективного інституційного середовища на всіх рівнях і в межах усіх підсистем. У процесі інституційних змін фактично створюється окремий тип ринку, об'єктами якого стають інститути.

Аграрний ринок праці може бути диференційованим за типами, які характеризуються такими комбінаціями ознак:

- 1) формальний і неформальний;
- 2) підтримуваний державою, нейтральний (не підтримуваний державою і не заборонений), не підтримуваний або заборонений державою;
- 3) достатньо контрольований або слабо контрольований з боку певних уповноважених гарантів власності.

Сучасний ринок аграрної праці характеризується наявністю взаємопов'язаних формальних та неформальних інститутів, є контрольованим та підтримуваним з боку держави. Отже, під інститутами аграрного ринку праці традиційно розуміємо: по-перше, «правила гри» які закріплені в законах, нормативних актах, принципи, нормах соціального та трудового законодавства; по-друге, установи та організації, що формують інфраструктуру даного ринку праці, цільовою функцією яких є оптимізація поведінки учасників соціально-трудоких відносин; по-третє, усі механізми, що регулюють функціонування ринку праці в аграрному секторі економіки та його розвиток.

У структурі інститутів будь-якого ринку розрізняють формальні і неформальні інститути, що регламентують взаємодію індивідів і груп у соціально-трудокій сфері. (рис. 1.5.) До формальних інститутів, які мають вплив на формування і розвиток аграрного ринку, зазвичай відносять інститути землекористування і землеволодіння, інститути власності, інститути державної підтримки і регулювання, інститути інфраструктури сільськогосподарського виробництва.[94, с. 152]

Саме ці інститути встановлюють «правила гри», упорядковуючи всі економічні і соціальні процеси сільськогосподарської галузі, і мають вплив на сферу зайнятості і аграрний ринок праці зокрема.

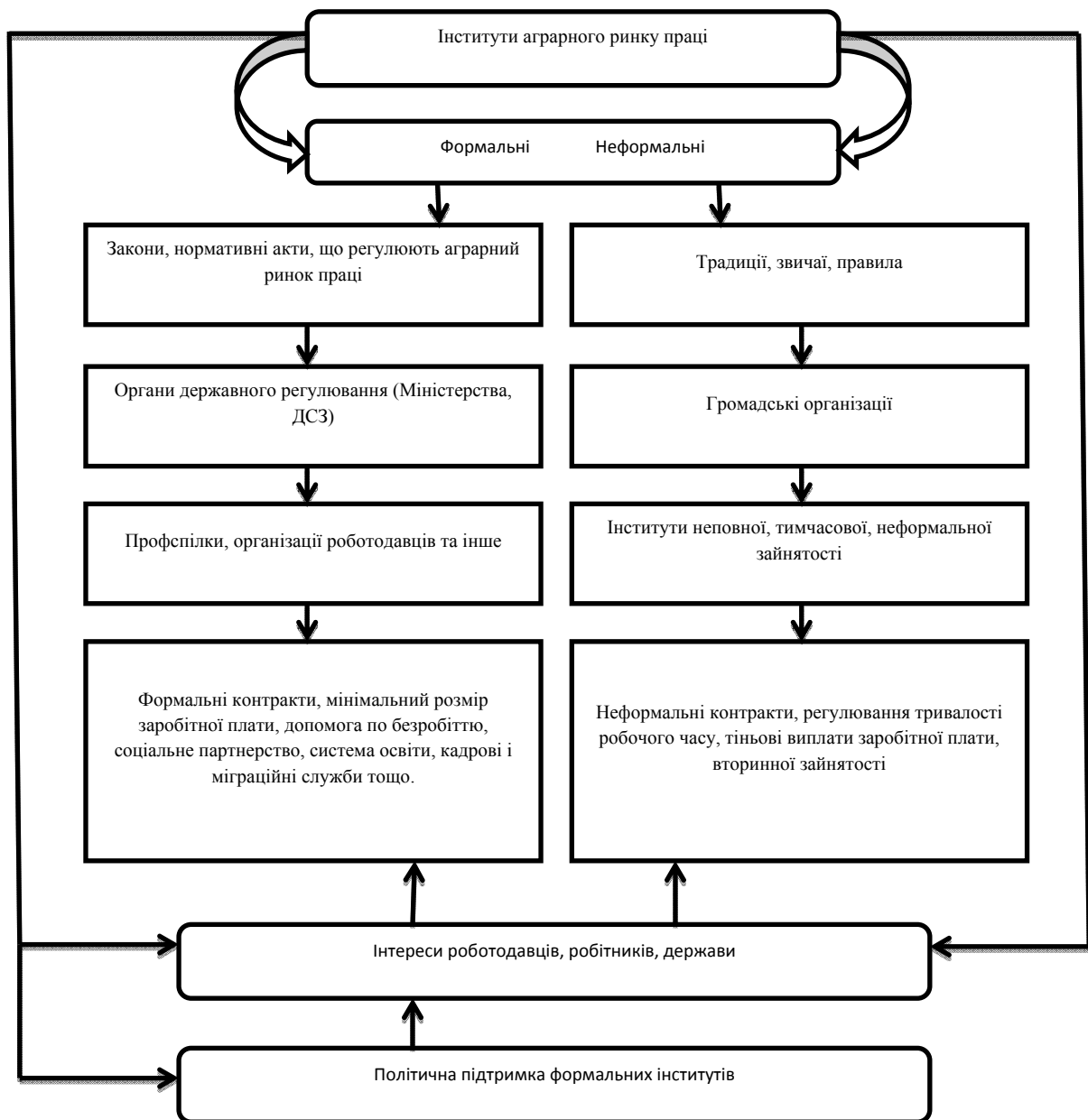


Рис. 1. 5. Інститути аграрного ринку праці

*Джерело: складено автором на основі [85, 87, 170]*

Варто зазначити, що до формальних інститутів аграрного ринку праці, перш за все, відноситься нормативно-правова база, яка регулює трудові відносини галузі. За юридичною силою основним актом трудового законодавства, який регулює аграрний ринок праці, є Конституція України, як Основний Закон, що має на території України найвищу юридичну силу. [75] Важливу роль в структурі трудового законодавства України посідають міжнародні договори про працю, які належним чином ратифіковані в Україні, а

також закони про працю, ухвалені Верховною Радою України з усіх питань суспільно-трудових відносин, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України (постанови та розпорядження).

Аграрний ринок праці в першу чергу регулюється Кодексом законів про працю України, прийнятим ще у 1971р., яким регламентуються умови найму, звільнення, оплати праці, його диференціації, демографічні та соціальні аспекти трудових відносин тощо. [73] Закон України «Про зайнятість населення», який набрав чинності 1 січня 2013 року, визначає правові, економічні, організаційні засади розвитку ринку праці, його основних інститутів, а також гарантії держави щодо реалізації конституційних прав громадян на соціальний захист від безробіття. [63, 135] У сфері аграрної зайнятості даний закон покликаний в першу чергу впровадити стимули для роботодавців до створення робочих місць в аграрному секторі, особливо це стосується працевлаштування молоді. Наприклад, одним з таких інструментів є положення про те, що молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у селах та селищах, надається житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку та за переліком професій (спеціальностей), затверджених Кабінетом Міністрів України. У разі якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність. [135]

Вплив на розвиток аграрного ринку праці мають як зміни у нормативно-правовому регулюванні трудової діяльності, що є компетенцією Міністерства праці і соціальної політики, [164] так і програми розвитку сільськогосподарської галузі, реалізація яких покладена на Міністерство аграрної політики України (Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року, Державна програма сприяння зайнятості населення

та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року) [44], стратегії розвитку аграрної галузі. [145, С. 22 – 23]

Тому у структурі державних органів влади найвищого рівня, які класифікуються як формальні інститути та мають найбільший вплив на розвиток аграрного ринку праці, виділяємо: Міністерство соціальної політики (в минулому – Міністерство праці), Міністерство аграрної політики та продовольства, Міністерство економічного розвитку. У межах своїх повноважень Міністерство соціальної політики виконує такі завдання:

1) формування державної політики щодо забезпечення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій для населення, координація розроблення проектів прогнозів і державних програм з питань соціальної та демографічної політики;

2) формування і реалізація державної політики щодо регулювання ринку праці, процесів трудової міграції, визначення правових, економічних та організаційних засад зайнятості населення і його захисту від безробіття;

3) формування і реалізація державної політики стосовно визначення державних соціальних гарантій щодо прав громадян на працю, оплати праці, а також щодо нормування та стимулювання праці, професійної кваліфікації робіт і професій, умов праці;

4) формування та реалізація державної політики у сфері пенсійного забезпечення громадян;

5) формування основних напрямів державної політики та здійснення відповідно до закону державного нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, проведення соціального діалогу з питань формування та реалізації державної соціальної політики, регулювання соціально-трудових відносин;

6) формування та реалізація державної політики щодо надання адресної соціальної допомоги вразливим верствам населення, у тому числі малозабезпеченим та багатодітним сім'ям;

7) формування та реалізація державної політики у сфері надання

соціальних послуг сім'ям, які можуть опинитися або перебувають у складних життєвих обставинах, людям похилого віку, інвалідам, бездомним особам і безпритульним дітям, дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, іншим соціально вразливим верствам населення;

7-1) формування та реалізація державної політики щодо забезпечення права дитини на одержання аліментів, відповідального батьківства та материнства;

8) формування та реалізація державної політики у сфері соціального захисту ветеранів, інвалідів, людей похилого віку, громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, жертв нацистських переслідувань, жертв політичних репресій, захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну;

9) формування і реалізація державної політики щодо соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, та тих, які підлягають звільненню у зв'язку з реформуванням Збройних Сил України та інших військових формувань;

10) формування і реалізація державної політики з питань сім'ї та дітей, організації оздоровлення та відпочинку дітей;

10-1) формування і реалізація державної політики у сфері волонтерської діяльності;

11) формування і реалізація державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

12) участь у розробленні та реалізація державної політики щодо попередження насильства в сім'ї;

13) забезпечення формування та реалізація державної політики з питань гуманітарної допомоги;

14) формування та реалізація державної політики щодо протидії торгівлі людьми. [100, 164]

Через Міністерство соціальної політики відбувається спрямування і координація інших формальних інститутів, які мають вплив на аграрний ринок

праці, зокрема це Державна служба зайнятості України, Державна служба з питань інвалідів та ветеранів України, Державна інспекція України з питань праці. Основними завданнями Державної інспекції праці (в вересні 2014 року створено Державну службу України з питань праці шляхом злиття Державної інспекції з питань праці та Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки, але поки положення не змінені), які у 2011р. затвердили у Постанові про даний інститут державної влади, є:

- реалізація державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю;

- реалізація державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення;

- реалізація державної політики з питань контролю за додержанням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

- розроблення та внесення пропозицій щодо формування державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, зайнятість населення, а також законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб. [163]

При розв'язанні більшості проблем на аграрному ринку праці особливу увагу дослідники приділяють Державній службі зайнятості [97, 107, 142], оскільки вона виконує важливі функції у сфері зайнятості. Її діяльність здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики України та місцевих адміністрацій. Вона фінансується з Державного фонду сприяння зайнятості і звільняється від сплати податків, митних та інших зборів, що вносяться до бюджету. [42] Державна служба зайнятості діє як єдина цілісна



система органів виконавчої влади з трирівневою структурою, третій рівень якої представлений Державним центром зайнятості України. (рис. 1.6.)

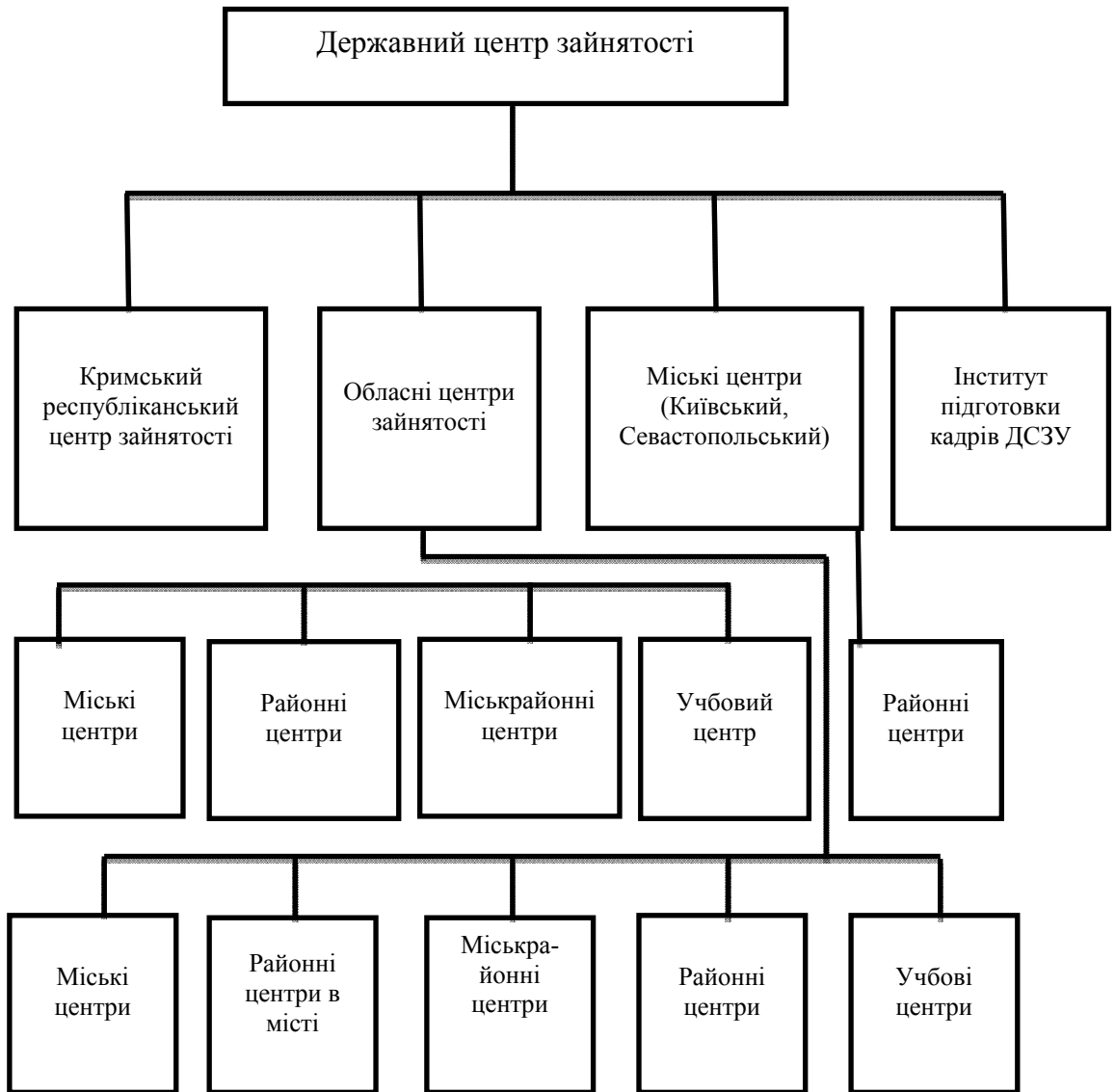


Рис. 1. 6. Структура Державної служби зайнятості України

*Джерело: складено автором за матеріалами [42]*

В межах аграрного ринку праці Державна служба зайнятості покликана в першу чергу аналізувати та прогнозувати попит і пропозицію на аграрну робочу силу, інформувати сільське населення з одного боку, й державні органи управління – з іншого, про стан аграрного ринку праці; а також консультувати потенційних працівників галузі та власників

сільськогосподарських підприємств про можливість отримання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги до професій та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості сільського населення; організовувати при потребі професійну підготовку і перепідготовку кадрів у системі служби зайнятості та в інших установах у межах галузі та регіонів; брати участь та сприяти у підготовці перспективних державних програм сільської зайнятості тощо. [41, 42, 97, 107]

Важливу роль на ринку аграрної праці відіграють інститути посередництва та інформаційної підтримки контрагентів аграрного ринку праці. Вони включають місцеві центри зайнятості, служби працевлаштування та інформації населення, приватні та державні кадрові агентства, які також являються формальними інститутами аграрного ринку праці.

Що ж до інституційного механізму впливу через формальні інститути аграрного ринку праці, окрім державних служб, міністерств, а також нормативно-правової бази, варто відзначити важливість колективно-договірної системи. У країнах з розвинутою ринковою економікою провідною силою регулювання ринку праці є колективно-договірна система. [19, 192] Безсумнівною перевагою колективно-договірного регулювання аграрного ринку праці є гнучкість прийняття взаємовигідних рішень, яку не можна порівняти ні з законодавчими, ні з адміністративними методами. Умови колективного договору набирають форму угоди між роботодавцями та працівниками, яка зобов'язує обидві сторони діяти у відповідності з цими умовами, не вдаючись до крайніх заходів — страйків чи масових звільнень, що забезпечує економічну та соціальну стабільність.

Важливу роль у сфері аграрної зайнятості відіграють інститути взаємодії роботодавців і найманих працівників, що передбачає також наявність інституційних структур захисту колективних інтересів обох сторін (наприклад, профспілок, спілок підприємців, об'єднань працівників з обмеженою конкурентоздатністю тощо) і державного посередництва в питаннях соціального партнерства. Участь спеціальних державних органів у відносинах

суб'єктів ринку праці покликана забезпечувати паритетність відносин, організувати і регулювати політику зайнятості за допомогою економічних інструментів та правових норм.

Тому одним з найважливіших інститутів аграрного ринку праці є інститут соціального партнерства, який в країнах з розвинутою ринковою економікою представляє ефективну систему регулювання соціально-трудова відносин та узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців. Відомі дві моделі соціального партнерства — трипартизм і біпартизм. [91, 119] В Україні діє перший тип і у рамках соціального партнерства для ведення переговорів і підготовки проектів угод на всіх рівнях створюються регіональні тристоронні комісії, тристоронні або двосторонні комісії в містах і районах. Основною формою реалізації соціального партнерства на ринку аграрної праці є колективні договори, а також угоди на територіальному рівні і на рівні суб'єктів держави. З метою покращення показників розвитку аграрного ринку праці до діалогу повинні бути залучені також місцеві адміністрації, приватний бізнес, представники територіальних громад, що на практиці дозволяє реалізувати одне з головних завдань - створення нових робочих місць, яке стимулює життєдіяльність регіону.

Серед основних причин, чому соціальне партнерство в Україні досі остаточно не сформовано як дієвий механізм, можна виділити такі:

- недосконалість законодавчої та нормативно-правової бази;
- низька мотивація роботодавців до участі в соціальному діалозі;
- формальний характер угод і договорів, які діють на всіх рівнях економіки України;
- невизначеність ролі держави в інституті соціального партнерства;
- низька інформованість суспільства про соціальне партнерство. [87, с.206-207]

Однак динаміка укладення колективних договорів доводить, що колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин є вагомим

важелем управління на підприємстві, і зростання кількості укладених договорів у сільськогосподарській галузі свідчить про позитивні зрушення.

Таким чином аграрний ринок праці здійснює регулювання дій економічних агентів, в процесі якого саме соціальне партнерство відіграє одну з найважливіших ролей та, спираючись на принцип раціональності, базується на рольових відносинах. Суть рольового механізму на аграрному ринку праці проявляється в тому, що певному статусу індивіда на даному ринку запропонована відповідна роль з набором поведінкових реакцій. При реалізації взаємних очікувань забезпечується економічна і соціальна взаємодія у формі співпраці. В іншому разі виникають соціальні конфлікти, зростає соціальна напруженість у суспільстві. На тлі таких протиріч роль інститутів аграрного ринку праці виявляється у реалізації, по-перше, системної функції, що забезпечує взаємодію сільськогосподарських підприємств, державних органів влади, профспілок, асоціацій роботодавців, а по-друге, у виконанні специфічних функцій, які регулюють окремі сегменти аграрного ринку і різні сторони соціально-трудова відносин тощо. [72, с. 66]

У системі формальних інститутів, що регулюють аграрний ринок праці, інститути державного регулювання включають також органи контролю, систему страхування ризиків безробіття, державні та суспільні фонди для стимулювання економічної активності, кадрові служби сільськогосподарських підприємств, міграційні служби, фонд страхування на випадок безробіття тощо. Система заходів, спрямованих на підвищення ефективності інститутів державного регулювання аграрного ринку праці, передбачає формування міцної правової основи; вдосконалення регулювання умов найму персоналу за допомогою укладання колективних угод і контрактів на основі переговорів між роботодавцями, працівниками та профспілками; формування механізму індексації заробітної плати з урахуванням вартості життя на селі; поліпшення системи нормування праці, оптимізацію оподаткування сільськогосподарських підприємств. Держава також може виступати безпосереднім роботодавцем,

створюючи робочі місця в громадському секторі сільськогосподарської галузі, як і попит на працю через механізм державних закупівель товарів і послуг.

На відміну від формальних інститутів, функціонування яких чітко визначене інституційним середовищем та державним регулюванням, неформальні норми — ментальні стереотипи, звичаї, традиції, неписані кодекси і норми поведінки, господарська етика, культу, табу, релігійні, моральні, етичні та соціальні норми, соціокультурне тло — позбавлені жорсткого автоматизму і надають можливості для гнучкого пристосування до умов, що змінюються. [71, с. 60]

Отже, в структурі інститутів аграрного ринку праці важливу роль відіграють неформальні інститути, що регламентують взаємодію індивідів і груп у соціально-трудої сфері. До неформальних інститутів аграрного ринку праці відносимо традиції та звичаї; норми і правила поведінки; етичні норми; національні, релігійні, місцеві та сімейні традиції; звички людей; громадські організації; інститути неповної, тимчасової, неформальної зайнятості; неформальні домовленості щодо регулювання тривалості робочого часу, форми та обсягу виплати заробітної плати (тіньові схеми) тощо. З давніх часів Україна відома своєю сільськогосподарською продукцією серед інших народів і країн, а ведення домашнього господарства має свої багатовікові традиції, тому при аналізі аграрного ринку праці неформальним інститутам потрібно приділяти особливу увагу.

Одним із важливих неформальних інститутів ринку праці, який ще не набув достатнього дослідження, є соціальний капітал. У другій половині ХХ століття була розроблена теорія соціального капіталу (П. Бурдьє), яка відображає зростання ролі нематеріального нагромадження капіталу у розвитку людства. Згідно з цією теорією, соціальний капітал трактується як сукупність усіх виробничих якостей працівника – здобуті знання, навички, мотивація та енергія, які використовуються у процесі виробництва економічних благ. В аграрному секторі економіки соціальний капітал базується на використанні висококваліфікованих, фізично здорових працівників, які мають достатні

знання для того, щоб ефективно використовувати складне устаткування і сучасні технології виробництва, які здатні збирати та аналізувати великий масив інформації, а також матеріально зацікавлені в кінцевих результатах економічної діяльності. [147]

Поняття «соціальний капітал» здебільшого трактується як певний потенціал суспільства або його частини, що виникає як результат наявності довіри між його членами. Соціальний капітал в аграрній сфері визначається здатністю частини сільського населення (та можливої залученої за певних умов додаткової робочої сили) реалізувати свої здібності до праці в даній галузі. Фактори, які впливають на формування соціального капіталу на селі можна поділити на дві групи: мікрофактори (мотивація, організаційна форма підприємництва, політика формування виробничих груп, традиції, ментальність, індивідуальна трудова поведінка); макрофактори (державна політика щодо розвитку села, законодавча база, конкурентне середовище, наукові розробки, сукупний потенціал сільського розвитку і господарювання, суспільні інституції та інститути). [20, с. 266-274]

Ще одним важливим неформальний інститутом аграрного ринку праці є мотивація і стимулювання аграрної праці. Мотивація праці в аграрній сфері економіки має визначальне значення в досягненні високих показників праці, її якості, продуктивності, ефективності, виконанні завдань. Оскільки одним із основних пріоритетів соціальної політики держави є забезпечення ефективної зайнятості населення, особливої актуальності набуває потреба створення нових високотехнологічних та високопродуктивних робочих місць, а також забезпечення максимальної віддачі працівників через мотивацію до праці. Дослідження проблем мотивації праці в аграрному секторі економіки може стати підґрунтям вдосконалення системи управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах, створення сприятливих умов праці, відтворення потенціалу трудових колективів, підвищення якості праці та покращення показників виробництва загалом. Недостатня мотивація у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими

підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, до зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу.

У ранніх теоріях мотивації основою стимулювання праці був фізичний примус; таке розуміння природи мотивації було закладено ще Аристотелем, Платоном та ін. [105, с. 39] Однак в сучасних умовах мотивація праці пов'язується з її соціальним змістом, із внутрішнім ставленням людини до праці, із людськими стосунками, на які впливають умови праці та продуктивність роботи людей. Мотивація – це сукупність мотивів, одиниць виміру мотивації, які під впливом об'єктивних та суб'єктивних чинників спрямовують людину здійснювати певні дії. Сутність зростання продуктивності праці полягає у забезпеченні мотивації персоналу, а сама мотивація є рушійною силою економічного прогресу. [3, с. 44]

Мотивацію праці як категорію розуміють у двох аспектах, а саме: як внутрішній стан особистості та як функцію менеджменту, завданням якої є формування у персоналу певного рівня необхідності працювати. Мотивацію можна характеризувати також як сформований у свідомості особистості «рівень необхідності» здійснення дій, які призведуть до задоволення потреби і тим самим досягнення власних цілей та цілей організації. Основними мотивами зайнятості для працівників сільськогосподарських підприємств є: оплата праці, дохід від власності, умови праці, професійний та кар'єрний ріст, право участі у вирішенні господарських питань, отримання від підприємства соціально-культурних послуг.

У процесі ефективного використання персоналу особливе значення має матеріальне стимулювання праці. [74, 167] Розвиток аграрного сектора економіки України за рахунок інтенсифікації виробництва, впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу неможливий без гідного рівня оплати сільської праці. Ріст заробітної плати у галузі сільського господарства значно відстає від середньої заробітної плати для інших галузей економіки. Наприклад, найвищі розміри номінальної заробітної плати на кінець

2013 року спостерігались у працівників, які займаються такими видами економічної діяльності, як діяльність авіаційного транспорту (9678грн.), фінансова та страхова діяльність (6259 грн.), інформація та телекомунікації (4714 грн.), що в 3-7 разів перевищує середній рівень заробітної плати у сфері сільського господарства, а відповідно сприяє відпливу кадрів з галузі. [102]

Слід зважати на те, що особисте селянське господарство залишається важливим джерелом доходу сільських сімей, адже в господарствах населення України виробляється значна частина продукції сільського господарства, тому така різниця у доходах негативно впливає на перспективи залучення працівників у аграрний сектор економіки та розвиток сільського господарства в Україні.

Важливим мотиваційним інструментом для працівників галузі є премії, доплати і надбавки, що входять до фонду оплати праці. [51, 92, 93] В структурі фонду оплати аграрної праці найбільшу його частину складає основна заробітна плата, що сприяє здійсненню відтворювальних функцій. Додаткова заробітна плата є своєрідним доповненням, що виконує стимулюючу функцію, заохочуючи працівників до якісного та результативного виконання своєї роботи.

Сільськогосподарська праця має свою специфіку, яка впливає на її оплату. Адже за умови однакових витрат існує ймовірність отримання різних кінцевих результатів діяльності, що залежить від родючості ґрунтів, застосування сортового матеріалу та добрив, природно-кліматичних умов, проявів сезонності тощо. Характерною особливістю аграрного виробництва також є те, що працівнику високої кваліфікації протягом року треба виконувати різні роботи, які відносяться до різних розрядів і відповідно одержувати різну оплату. Ефективним інструментом матеріального стимулювання працівників аграрних підприємств є додаткова оплата за перевиконання сезонних завдань або змінних норм продуктивності за підвищеними розцінками. Також доцільним є стимулювання працівників за виконання сезонних завдань у визначений термін.



Варто зазначити, що в галузі сільського господарства широко застосовується не лише грошова форма оплати, а й натуральна. При цьому роль останньої зростає в умовах погіршення фінансового становища багатьох підприємств. [179, с. 150] Натуральна оплата праці використовується найчастіше в умовах розрахунків із сезонними працівниками на роботах зі збирання врожаю, а питома вага виробленої продукції, що розподіляється на натуральну оплату праці, відображається в Положенні про оплату праці аграрного підприємства, що затверджується на загальних зборах трудового колективу.

Відомо, що результати праці багато в чому залежать від низки психологічних чинників. Уміння враховувати ці чинники і з їхньою допомогою цілеспрямовано впливати на окремих працівників допомагає керівникові формувати колектив з єдиними цілями і завданнями. Тому з підвищенням ролі людського чинника все більшої актуальності набувають психологічні методи мотивації. Основою таких методів є перевага нематеріальних стимулів над матеріальними, тобто основна роль відводиться таким чинникам, як самоповага, визнання з боку членів колективу, моральне задоволення роботою та гордість за свій колектив та місце роботи. Не отримавши можливості відчувати себе необхідним, самостійним працівником, якому довіряють і якого шанують, людина розчаровується в своїй роботі, що негативно впливає на продуктивність праці і результати виробництва загалом. [149, 183]

Найбільш аграрній галузі притаманні такі методи нематеріальної мотивації працівників: сприятливий режим робочого часу, надання додаткового вільного часу, акцентування на важливості ролі працівника в трудовому колективі, розподіл влади, нагородження різного роду дипломами, призами, проведення різних стажувань, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, перерозподіл робочого часу, покращення умов праці, планування кар'єри.

До нематеріальних засобів стимулювання працівників, які використовуються керівниками сільськогосподарських підприємств, належать

також умови середовища, в якому доводиться працювати робітникам, винесення письмових подяк, вручення почесних грамот, занесення на Дошку пошани тощо. До прикладу, майже 90% працівників аграрної сфери вважають такий нематеріальний стимул, як усна подяка керівника одним із найдієвіших. [2, 3] Проте ці методи на фоні недостатнього матеріального стимулювання не забезпечують бажаного мотивуючого впливу на працівників.

За сучасних умов значного поширення набуло стимулювання за рахунок перерозподілу робочого часу, що є доречним у сфері сільського господарства. Цей метод реалізується через систему надання працівникові можливості самому визначати початок, закінчення та тривалість робочого дня, але за умови дотримання місячної норми робочого часу, обов'язкового виконання встановлених завдань, забезпечення нормального ходу виробничого процесу. Ще одним важливим чинником, який впливає на мотивацію, є умови праці, які стимулюють працювати з певною віддачею. Ця проблема особливого значення набуває в сільськогосподарських підприємствах України, де умови праці зазвичай є абсолютно незадовільними.

У час соціально-економічної кризи зростає необхідність покращення якісних параметрів працівників села. Проте в значній мірі кадри для аграрної галузі готуються без врахування здібностей та творчих можливостей молоді до обраної професії, без обґрунтування мотиваційного вибору саме сільськогосподарської діяльності. Більша половина спеціалістів, які закінчили сільськогосподарські навчальні заклади, працюють в інших сферах, а не в агропромисловому комплексі. Суттєві недоліки мають місце у методологічному, матеріально-технічному забезпеченні навчальних закладів, що призводить до погіршення якості навчання.

Під час пошуку роботи кожна людина керується певними підставами і потребами, власними інтересами, які ця робота може задовольнити. Зазвичай на вибір роботи впливає не один, а сукупність кількох чинників. З-поміж різних варіантів роботи людина обирає той, який найповніше задовольняє її потреби та вимоги. За результатами дослідження Інституту підготовки кадрів ДСЗ

України, найвагомішими мотивами незайнятого населення щодо вибору місця роботи є: власні зусилля щодо пошуку роботи, активність пошуку (82%); готовність підвищити кваліфікацію, змінити професію (37%); оптимізм, заповзятливість, відвертість, самоорганізація (24%); інтерес щодо пропозицій, спроби забезпечення певного рівня зайнятості (29 %); готовність брати участь у програмах АПЗ (активної політики сприяння зайнятості) (9%). [6, 12]

Отже, можна зробити висновок, що для підвищення рівня зайнятості в сфері аграрного виробництва насамперед потрібно впливати на особисту активність щодо пошуку роботи, і зокрема робити особливий акцент на залученні молоді до працевлаштування в аграрному секторі економіки. [6, 79]

За даними дослідження, основними мотивами, які б спонукали до зайнятості в сільському господарстві молоді, є високий зарібок (82,2%), зручний режим роботи (36,0%), сприятлива морально-психологічна атмосфера в трудовому колективі (32,4%), відповідність роботи набутій спеціальності (26,7%), близьке розташування від дому (21,3%), престижність роботи, думка оточуючих і знайомих (19,8%), добрі особисті стосунки із власником (керівником) – (14,2%) та інші мотиви – 20,3%. [6, 12]

Варто зазначити, що сьогодні на ринку праці молодих працівників більш ніж 40% шукають роботу через знайомих та друзів, 35% - за допомогою батьків та родичів, і лише 28% звертаються за допомогою до агенцій із працевлаштування. Щодо роботи саме за фахом, то в майже у 50% молодих працівників профіль роботи із одержаною спеціальністю не співпадає зовсім. [6, 27]

Отже, основними напрямками стимулювання зайнятості в сільському господарстві молоді можуть бути такі заходи, як розробка і впровадження пільгового кредитування; створення робочих місць; надання консультаційної та юридичної допомоги молодим підприємцям; створення можливостей для проходження альтернативної військової служби на підприємствах, установах, організаціях у сільській місцевості тощо.

У межах компетенції керівництва аграрних підприємств залишаються такі інструменти побудови ефективної системи стимулювання праці, як

встановлення залежності оплати праці від її результатів, раціональний розподіл фонду заробітної плати (опираючись на зарубіжний досвід, частка основної тарифної заробітної плати у середньому має бути не меншою за 70%), створення ефективної системи преміювання всіх категорій працівників, особливо в такій трудомісткій галузі аграрного виробництва, як тваринництво. [33, С.41- 44]

Таким чином, ефективна система матеріального стимулювання праці включає в себе управління процесами прямого грошового стимулювання та непрямого стимулювання праці. З метою вдосконалення системи прямого матеріального стимулювання аграрної праці є доцільним широке застосування: преміювання працівників за підсумками року («13-та зарплата»); преміювання працівників рослинницької галузі за підвищення врожайності; преміювання працівників тваринницької галузі за збереження поголів'я тварин та отримання приростів; впровадження оплати праці за кваліфікацію (після проходження навчання та освоєння нових виробничих функцій працівнику нараховується відповідна кількість балів; набравши певну їх суму, працівник отримує надбавку за кількість одиниць кваліфікації та рівень майстерності по кожній з них); підвищення надбавок за стаж (від 5 до 10 років – 5%; від 10 до 15 років – 10%; від 15 до 20 років – 15%; більше 20 років – 20% річного заробітку); участь працівників у прибутку підприємства; стимулювання впровадження новітніх технологій. [141]

Як основний напрям покращення непрямого стимулювання праці є вдосконалення соціального пакету, в тому числі: безкоштовне (пільгове) харчування працівників в особливо напружені робочі періоди; транспортні перевезення працівників, які проживають у віддалених місцях та не мають власного транспорту; безкоштовна оранка присадибних ділянок та надання інших сільськогосподарських послуг для працівників, які відзначилися високими результатами в роботі; надання безвідсоткових грошових позик працівникам, що мають позитивні результати в роботі; оплата лікування, навчання, комунальних послуг для працівників, які відзначилися результатами

діяльності або мають великий стаж роботи. [78, 98]

Досягнути ефективного функціонування аграрного сектора економіки можливо лише за умови забезпеченості не тільки необхідним комплексом аграрних матеріальних (фінансового, фізичного, природного) капіталів, але й за умов розвитку та вдосконалення неформальних інститутів, що сприяє зростанню суспільної значущості результатів сільськогосподарської діяльності і завдяки цьому забезпечує насамперед збільшення особистих доходів працівників, а також галузевих і національного доходу країни.

Ефективне формування та використання впливу неформальних інститутів аграрної сфери економіки можливе за умови формування високого рівня інвестиційної привабливості українського сільськогосподарського виробництва, що залежить не тільки від високої природної родючості ґрунтів, сприятливих природних умов, виробничих потужностей безпосередньо сільгоспвиробників, а й від політики держави як регулятора економічних процесів і потенційного інвестора стратегічних галузей виробництва, науки, формування можливостей ефективного використання неформальних інститутів аграрного ринку праці та, в результаті, створення сприятливого життєвого середовища на селі.

Отже, інститути, що впливають на формування аграрного ринку праці, якість аграрної праці, конкурентні позиції працівників на ринку праці мають зростаючу вагу в умовах інноваційних стратегій розвитку регіонів України.

Підсумовуючи, варто виділити класифікацію формальних та неформальних інститутів аграрного ринку праці за характером їх впливу на поведінку суб'єктів ринку праці, та врахувати обмеження, наявні на ринку. (рис. 1.7.)

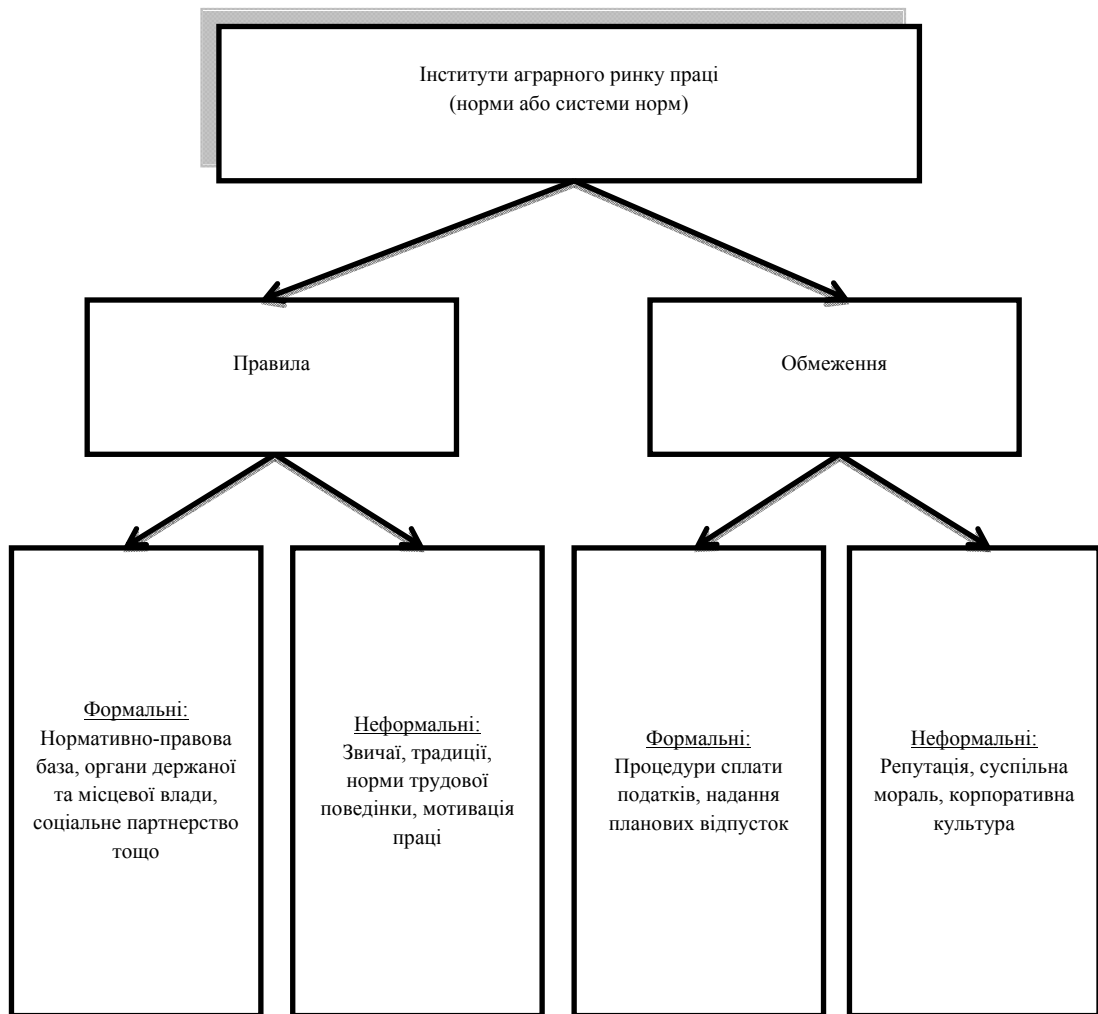


Рис. 1. 7. Інститути аграрного ринку праці

*Джерело: складено автором за [87]*

Правила та обмеження на ринку аграрної праці тісно переплітаються між собою і часто співпадають. Наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку з одного боку, регулюють умови праці на сільськогосподарських підприємствах, а з іншого - встановлюють (обмежують) тривалість робочого часу: загальна тривалість якого не може перевищувати 40 годин на тиждень тощо. Формальні і неформальні обмеження часто бувають несумісними, що призводить до конфліктів, які можна згладити шляхом видозміни обмежень обох типів або шляхом введення додаткових формальних обмежень. Однак варто зважати, що їх ігнорування у ході інституційної структурної перебудови

призводить до появи негативних ефектів у вигляді закріплення неформальних практик (появи різноманітних тіньових схем).

Дослідження інституційних обмежень функціонування ринку праці викликає необхідність їх класифікації. Оскільки інституційні обмеження - це різновид інститутів, то їх можна класифікувати на основі подібних ознак. Виходячи з цього, класифікувати інституційні обмеження аграрного ринку праці можна за рівнем їх виникнення в економіці: макроекономічні, мезоекономічні, мікроекономічні, наноекономічні. [72, с. 68]

Як показує український менталітет нації, ринок праці є тією сферою, де більшою мірою виявляються неформальні наноекономічні обмеження, що обумовлюють поведінку інституційних суб'єктів: традиції, звички, стереотипи мислення, система цінностей, що історично склалися і є невід'ємною частиною духовної культури суспільства. Аграрна галузь є в першу чергу тією сферою, де саме такі неформальні інститути мають найбільший вплив на поведінку зайнятих у даному секторі та формування соціально-трудова відносин. В економічній літературі здебільшого аналізуються наноекономічні особливості України в цілому, оскільки вони являють собою стійкі характеристики, що сформувалися з урахуванням історичного минулого, національної психології та ментальності, тому вони властиві і аграрному ринку праці, оскільки наноекономіка – це теорія економічної поведінки індивіда, що описує мотивацію та чинники впливу на діяльність окремого економічного суб'єкта. Наноекономічні обмеження функціонування безпосередньо ринку праці України характеризуються такими ознаками:

1) двоїстість мислення та несхильність до компромісу: проявляється у формуванні неформальних груп у трудовому колективі, в непередбачуваності і безкомпромісності прийнятих рішень, непослідовних діях, формуванні «подвійних стандартів»;

2) несамотійність прийняття рішень, залежність від зовнішніх обставин: прикладом є прийом на роботу не на основі оцінки кваліфікації та професійних навичок здобувача, а за рекомендаціями або проханнями;

3) особистісний характер відносин у суспільстві в цілому і, зокрема, у трудовому колективі: наприклад, "робота на довірі" може спрощувати роботу в колективі (за принципом "взаємовиручки") або сприяти закріпленню неформальних практик (робота за усною домовленістю);

4) привілеювання особистих цілей і цінностей над колективними і корпоративними;

5) поведінка на основі не виправданих очікувань: виявляється в ірраціональних очікуваннях;

6) схильність недооцінювати наслідки прийнятих рішень, зовнішні обставини;

7) низький рівень контрактної дисципліни і дещо зневажливе ставлення до закону;

8) циклічний характер трудової діяльності. [72]

Зазначені риси є відображенням цивілізаційної специфіки України і результатом тривалого історичного розвитку, і повинні враховуватися разом з іншими соціально-економічними факторами при зміні інституційної структури аграрного ринку праці та виробленні державної політики у сфері ринку праці та сільської зайнятості населення.



## Висновки до розділу 1

У першому розділі дисертаційної роботи проаналізовано теоретико-методологічні засади дослідження інституційних чинників розвитку аграрного ринку праці. Особлива увага приділена поняттям ринкової аграрної інфраструктури, різним підходам до визначення терміну ринку праці, сформовано поняття аграрного ринку праці, проаналізовано особливості становлення ринку праці аграрного сектора економіки в Україні, а також необхідність аналізу процесів на даному ринку на основі інституційного дослідження.

У науковій літературі часто висловлюється думка, що поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» є тотожними; з іншої сторони, багато науковців поділяють думку, що ринок праці є ширшим поняттям за ринок робочої сили, оскільки охоплює ще й ринок робочих місць. Тому вважаємо, що в межах аналізу процесів та явищ у сфері аграрної зайнятості доцільніше використовувати саме термін «аграрний ринок праці» або «ринок аграрної праці» як самостійної системи взаємодії попиту та пропозиції на аграрну працю, що регулює рух людських ресурсів у сфері сільськогосподарського виробництва. Аграрний ринок праці має багатофакторний економічний зміст і функції, і у своїй сукупності функціонує як окрема самостійна система та являє собою своєрідний індикатор ефективності функціонування сільськогосподарської галузі економіки та її інфраструктури.

Аналіз інституційної структури відкриває можливості більш глибокого розуміння процесу формування аграрного ринку праці в Україні, шляхів та напрямків його вдосконалення. Інституційний механізм аграрного ринку праці можна представити як сукупність певних інструментів та систему впорядкованих взаємозв'язків між господарюючими суб'єктами, регульованими формальними і неформальними нормами і правилами, з метою підвищення ефективності сільськогосподарської діяльності, із використанням певного набору стимулів і обмежень.

Формування інституцій та інститутів, правової бази, що регламентує їхнє функціонування у процесі еволюції ринкового механізму є динамічним процесом, результатом дії якого є створення інституційного забезпечення ринку аграрної праці. Інституційне середовище, в свою чергу, являє собою чіткий, упорядкований набір інститутів, що визначають умови функціонування і розвитку економічних суб'єктів та системи загалом. Фактори, пов'язані з управлінням, регулюванням окремих сфер, галузей господарювання, економічних та суспільних відносин є інституційними факторами. До числа інституційних факторів аграрного ринку праці відносимо науково-технічні, фінансові, інвестиційні, соціальні чинники та заходи щодо підвищення продуктивності праці, зростання ефективної аграрної зайнятості та з метою перетворення інститутів (правил, норм, установок) управління цими сферами.

Інфраструктура аграрного ринку праці та її інститути в нашій країні продовжують формуватись і удосконалюватись, тим самим залишаючи актуальними питання проблем їх подальшого стратегічного розвитку. Інституційні зміни, як безперервний процес кількісно-якісних змін і перетворень різних соціальних та економічних інститутів, є притаманними будь-якому ринку чи економічній системі, і варто враховувати, що часто такі процеси супроводжуються виникненням інституційних пасток.

Інституціоналізація аграрного ринку праці виступає необхідним атрибутом економічної життєдіяльності людей і чинником розвитку економіки в цілому. Економічні явища та дії на аграрному ринку праці, що відбуваються в інституційній формі, складають упорядкований економічний процес, який потребує регулювання, контролювання, структуризації та забезпечення безперебійного функціонування його структурних елементів. Відтак дослідження саме інституційної складової розвитку аграрного ринку праці може стати інструментом вдосконалення системи його регулювання і функціонування та підвищення якості і продуктивності сільської праці.

## РОЗДІЛ 2.

### АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ АГРАРНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

#### 2.1. Особливості дослідження тенденцій формування аграрної зайнятості

Ефективно функціонуючий аграрний ринок праці має місце тоді, коли розвиваються сільські території та соціальна інфраструктура села, є перспективи працевлаштування та зростання добробуту населення, зайнятого в сільськогосподарському виробництві та соціальній інфраструктурі. Сьогодні особливої актуальності та гостроти набувають проблеми безробіття сільського населення, тенденції демографічних та міграційних процесів набувають негативного значення. За останні роки у межах аграрного ринку праці зайнятість населення в особистих господарствах стала безумовно переважаючою. Однак можливості таких господарств є обмеженими і вони можуть ефективно функціонувати лише за умов створення системи надійного та вигідного збуту їхньої продукції, а, відповідно, за наявності ефективної виробничої та соціальної інфраструктури. Отже, аграрний ринок праці потребує структурних змін та залучення інвестицій насамперед на сільські території.

Відсутність ефективної політики народонаселення в сільській місцевості України значно ускладнює демографічну ситуацію, яка поряд з категоріями відтворення та розселення належить до основних понять системи знань про народонаселення.

Демографічна ситуація в сільській місцевості сьогодні набула характеру гострої демографічної кризи: відбуваються несприятливі зміни в кількості працівників, зайнятих у сільському господарстві, внаслідок депопуляції та деградації якості праці.

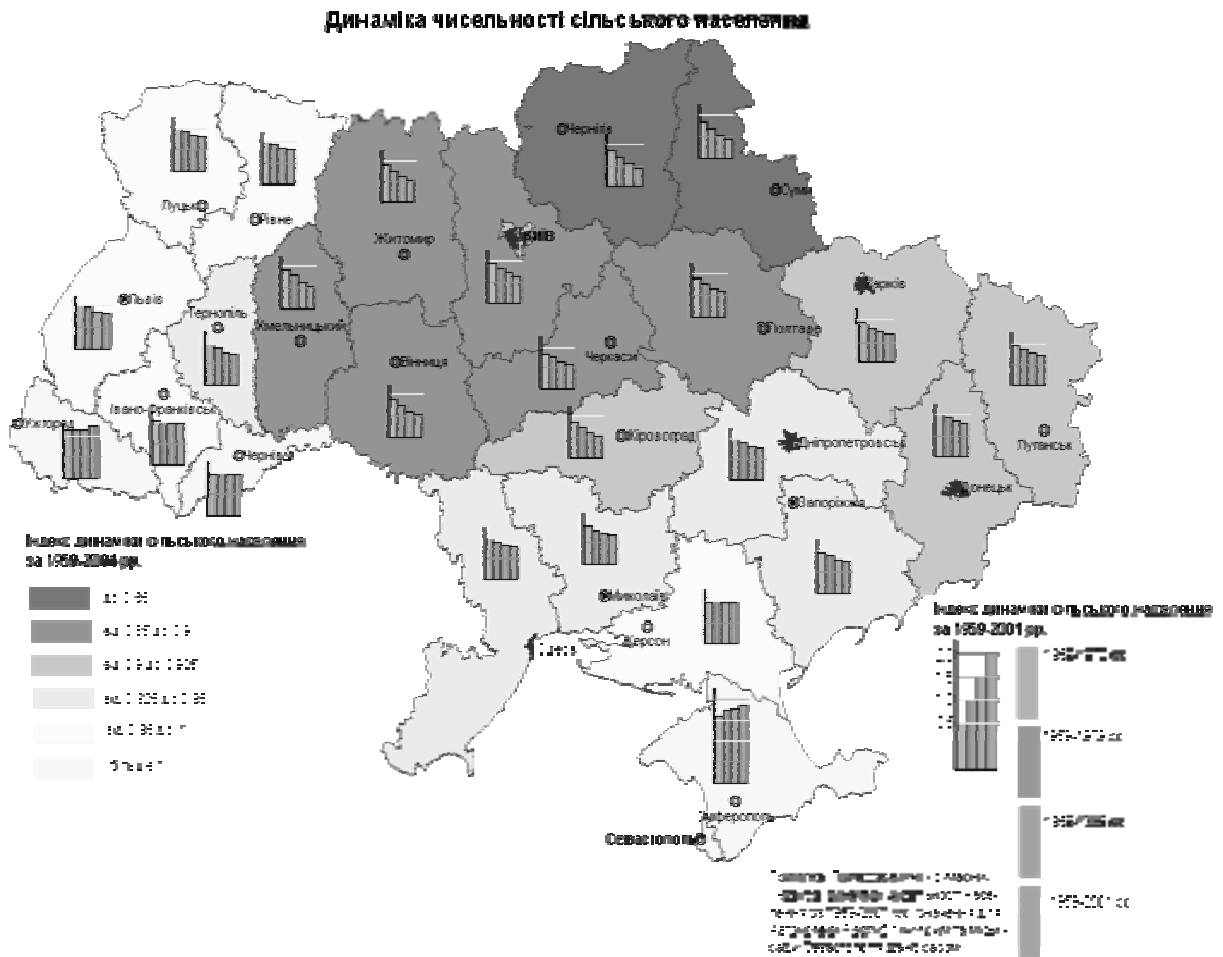


Рис. 2. 1. Динаміка чисельності сільського населення

Джерело: [43]

Історично сталий вплив на кількісний і якісний склад селянства справляє його механічний рух (міграція). У 1960-1975 рр. він зумовлював на 80% зменшення чисельності сільського населення, в 1976-2013 рр. поступився впливові депопуляційних процесів. Оскільки основну частину сільських мігрантів становили особи працездатного та демографічно активного віку, міграційні втрати сільського населення історично підірвали і продовжують підривати природну основу демовідтворювальних процесів у сільській місцевості. Негативні тенденції у зменшенні створення нових сімей на селі загострило демографічну ситуацію в сільській місцевості. Якщо в 1960-1970 рр. абсолютне зменшення сільського населення відбувалося переважно внаслідок міграційного відпливу селян, а природний приріст на 65,2% у 1960 р. і на 30,1%

у 1970 р. компенсував це скорочення, то, починаючи з 1979 р., через руйнацію демографічної основи відтворення селянства, зменшення сільської молоді, депопуляція сільського населення почала набувати тенденційного характеру з переростанням її в основний чинник зменшення чисельності селянства, а вплив міграційних процесів почав послаблюватися. Зокрема, в 1980 р. зменшення чисельності селян на 90,7% було зумовлене їх міграційним відпливом, а природне скорочення становило лише 6,6%, у 1990р. - відповідно 55% і 44,9%. [38, 162]

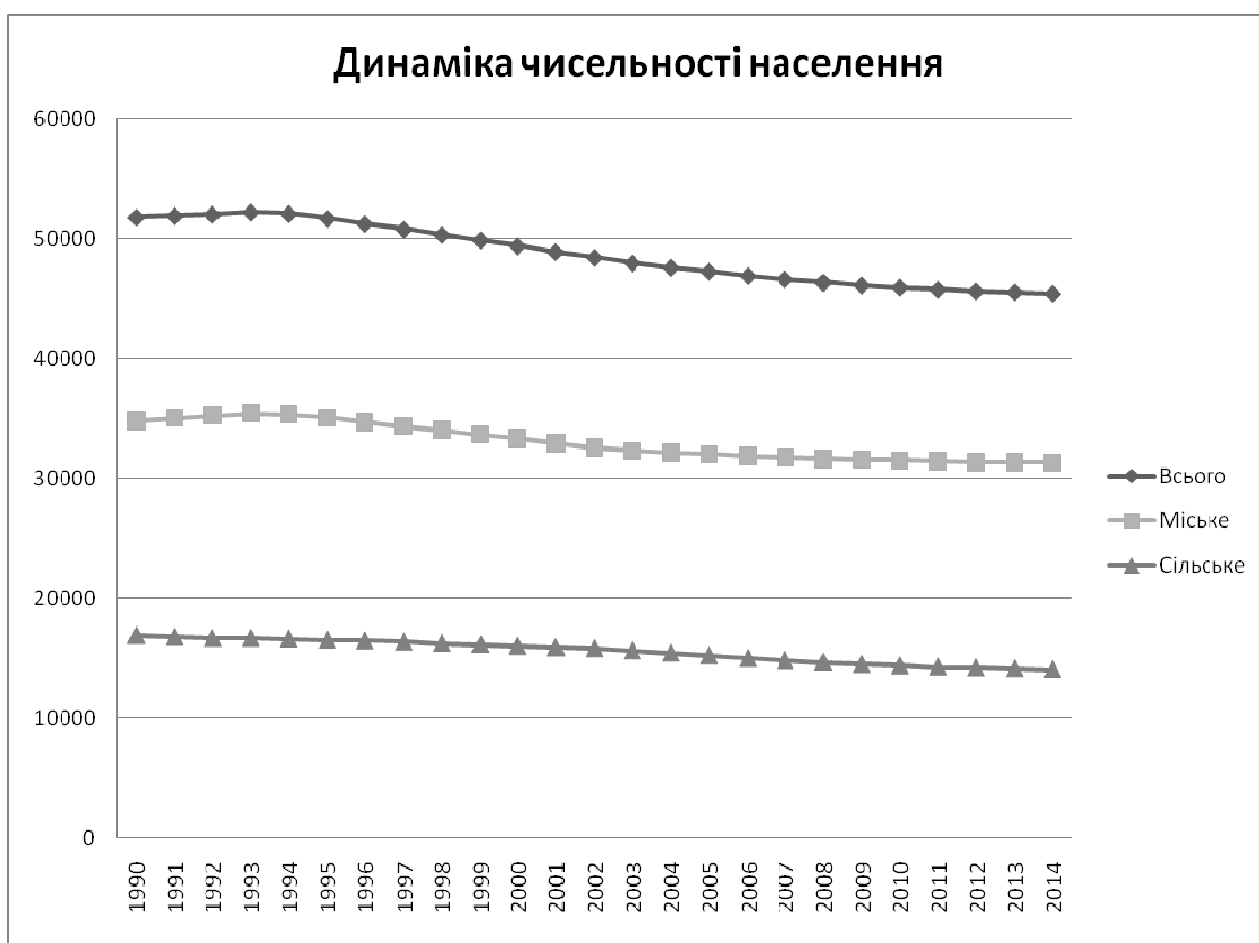


Рис. 2. 2. Динаміка чисельності сільського та міського населення України у 1990 – 2014 роках.

*Джерело: побудовано автором за даними [100] (Додаток В)*

Починаючи з 1991 р. міграційний вплив селян за своїм впливом на зменшення сільського населення почав поступатися депопуляційним процесам. Такі процеси були спричинені не тільки розмірами вибуттів, а й тенденціями результативного показника міграції. Якщо у 1991 р. сальдо міграції мало від'ємне значення і дорівнювало 36,4 тис. осіб, то у 1992 р. в результаті реформування економіки, включаючи аграрну сферу, в напрямі запровадження ринкових відносин, з одного боку, та наростання кризових явищ в усіх сферах суспільного життя – з другого, воно вперше набуло позитивного значення і досягло 78,7 тис. осіб. Різне зниження життєвого рівня всіх верств населення та неможливість безкоштовно отримати житло у місті змусили 432 тис. міського населення в надії на виживання за рахунок використання землі переселитися в сільську місцевість. Це особи старших вікових груп, в основному вихідці з села, в яких тут збереглося житло, присадибні (на правах дач) ділянки. Однак уже в 1993 р. інтенсивність міграційних потоків у напрямі «село – місто» значно послабилась, внаслідок чого позитивне сальдо в цілому по Україні скоротилося майже вдвічі з тенденцією до зменшення і переростання його у від'ємне значення в подальші роки. За 1992 - 1996 рр. абсолютне значення його зменшилося в 10 разів, а в 1997 р. воно вже мало від'ємне значення в розмірі 1,1 тис. осіб, знову змінивши міграційні потоки селян у напрямі «село – місто».

[162]

Аналізуючи міграційний рух населення України сьогодні, варто згадати, що за експертними оцінками Організації економічного співробітництва та розвитку у 2011 році Україна зайняла десяте місце серед тих, хто виїжджає до розвинених країн (перші місця зайняли Китай, Румунія, Індія). Протягом цього року в країни Євросоюзу легально виїхало понад 200 тисяч українців. А вже у 2013 році у доповіді Єврокомісії зазначається, що громадяни України становлять найчисленнішу міграційну групу в ЄС. (Наступні - громадяни США, Індії та Марокко).

За даними демографічної і поселенської бази та трудових ресурсів села в останні роки міграційні потоки щодо вибуття і прибуття змінилися в напрямі

зростання від'ємного сальдо, розширюється й кількість таких регіонів. Тому можемо зробити висновок, що сьогодні також існує ситуація, яка сприятиме припливу працездатного населення в сільську місцевість, спричинена кризовими явищами в економіці та різким зниженням рівня добробуту населення.

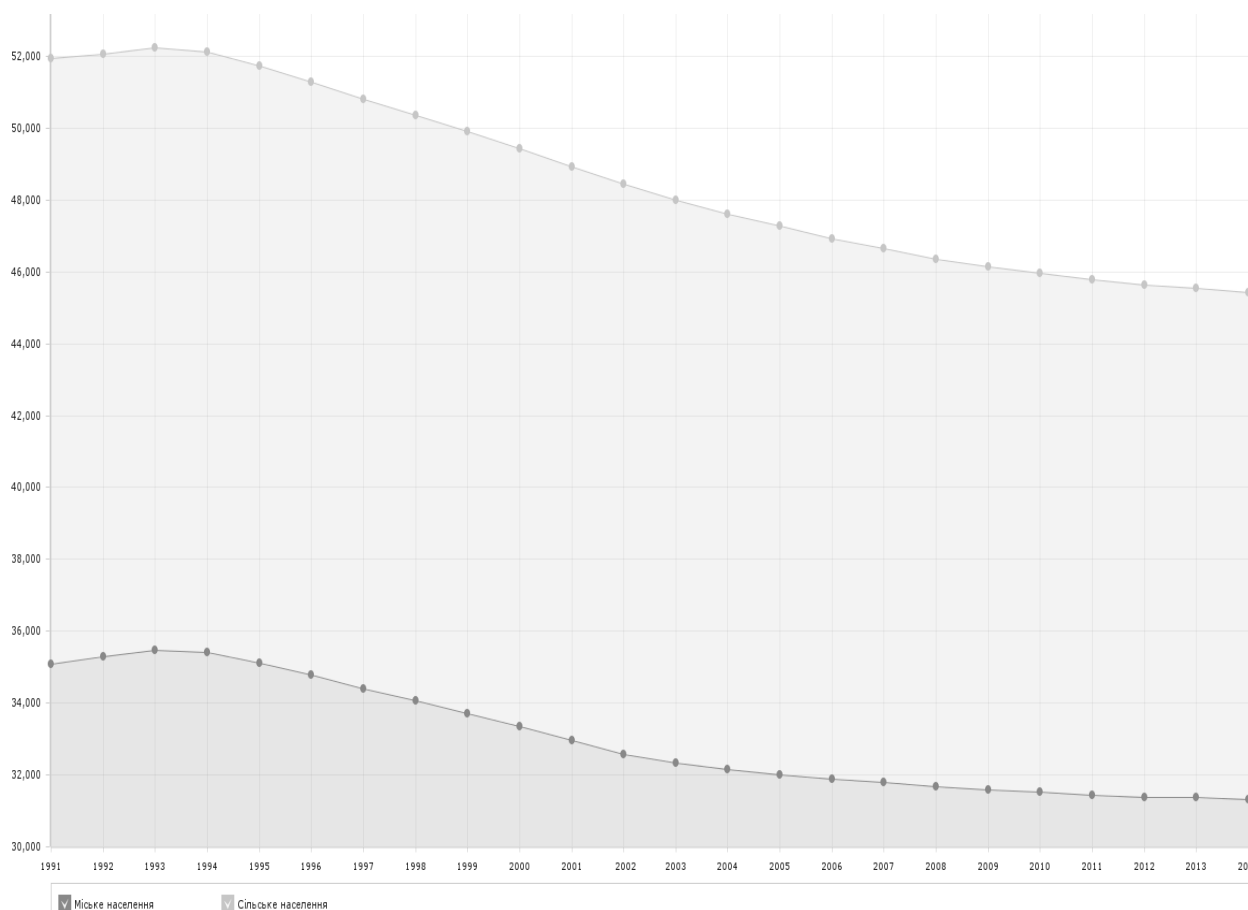


Рис. 2. 3. Динаміка скорочення чисельності сільського та міського населення у 1991 – 2014 роках.

*Джерело: Інформаційно-аналітичний центр Infolight*

Скорочення сільської частини населення часто призводить до ускладнення демографічної ситуації в сільській місцевості та ускладнює вирішення економічних та соціальних проблем. Такі скорочення значною мірою зумовлюються історичними, географічними, демографічними

факторами, проте значну роль відіграє і специфіка аграрного виробництва. Станом на початок 2015 року майже третину усього зайнятого населення складають мешканці сільських територій, однак на одне робоче місце сьогодні претендують 13 осіб; рівень безробіття становить 10,8%. [42] (Додаток Д)

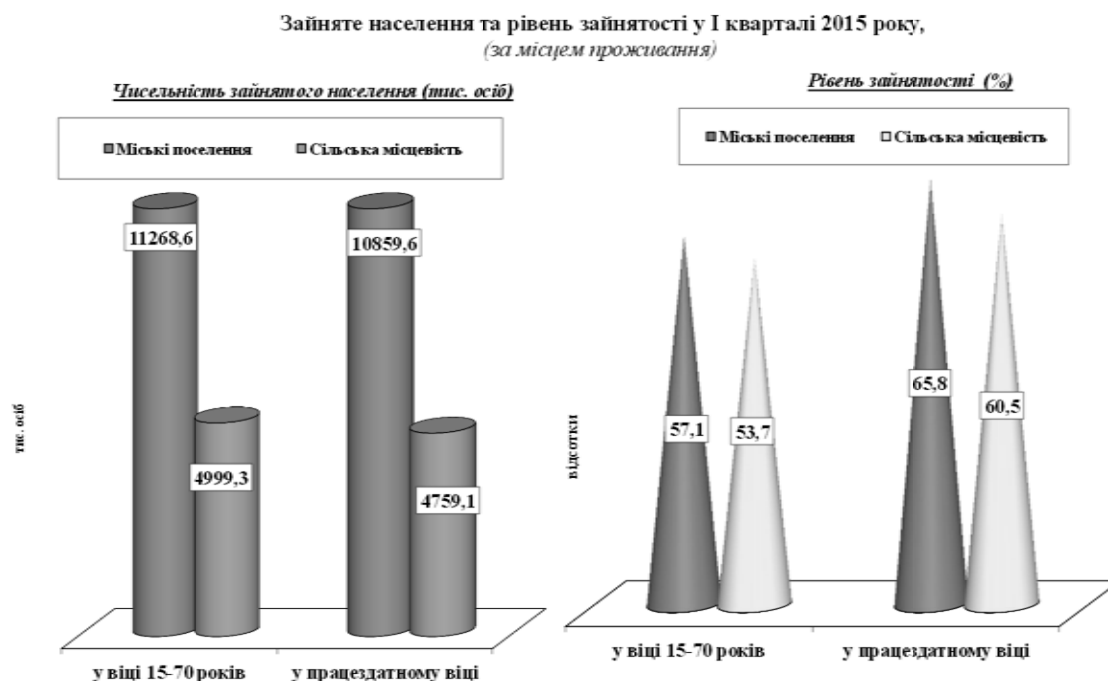


Рис. 2. 4. Зайнятість сільського населення станом на початок 2015 року.

*Джерело: [42]*

Загальновідомо, що структура зайнятості населення віддзеркалює структуру господарства і рівень соціально-економічного розвитку країни. В межах ринку праці сільськогосподарський сектор має свої особливості, які спричиняють труднощі в процесі визначення рівня зайнятості в даній галузі. В першу чергу такі труднощі стосуються сезонності залучення працівників, складності визначення рівня неповної зайнятості в даній сфері економіки, а також різних методологій обчислення. Недосконалою також є обліково-статистична звітність. Основними джерелами статистичних даних щодо рівня розвитку аграрного ринку праці є та основних його показників: [4, 43, 143, 154]



Сезонність виробництва, як фактор, що впливає із особливостей галузі сільського господарства, зумовлює зайнятість працівників у весняно-літній сезон і вивільнення їх у зимовий період. Це зумовлює необхідність аналізу сезонного безробіття як окремої форми безробіття на селі, що потребує державного захисту та регулювання. З іншого боку моноструктурний характер зайнятості в сільській місцевості спричиняє потребу диверсифікації сільськогосподарського виробництва, зокрема за рахунок не аграрних видів діяльності. При аналізі аграрної зайнятості потрібно враховувати і такі чинники як: від'ємна еластичність попиту на продукти харчування за доходами; прагнення міських домогосподарств до самозабезпечення продовольством; розміщення сільського господарства на початку агропродовольчого маркетингового ланцюга та ознаки досконалої конкуренції між особистими селянськими та фермерськими господарствами сімейного типу; відкритість внутрішнього аграрного ринку та конкурентні переваги товаровиробників тих країн, що ввозять продукцію; недостатня гармонізація національних вимог щодо якості та безпечності сільськогосподарської продукції й продуктів її переробки до світових та європейських стандартів; переважно сировинна структура аграрного експорту; не престижність сільських професій, особливо серед молоді.

Основою трудового потенціалу аграрного сектора є сільське населення працездатного віку. [162] В Україні на початку економічних перетворень сільська місцевість вважалась трудодефіцитною, однак подальші зміни демографічної ситуації, зменшення частини працездатного населення, земельне реформування, інші зміни в соціально-економічній системі суспільства призвели до формування протилежних тенденцій розвитку аграрного ринку праці.

Із загальної кількості найманих працівників у сільському господарстві у 2010р. було зайнято лише 6% (у 2000р. – 17%). Таке скорочення відбувається за рахунок збільшення частки осіб, зайнятих у нематеріальній сфері

виробництва (торгівля, фінансова діяльність, апарат органів державного управління).[2, с. 42]

Однак слід зазначити, що на ринку праці у 2012-2013 роках спостерігались позитивні зрушення. Чисельність зайнятого населення в Україні у 2012 році збільшилася та становила 20 354,3 тис. осіб, а у 2013 році – 20404,1 тис. осіб (у 2011 році - 20 324,2 тис. осіб). Рівень зайнятості у середньому по Україні зріс з 59,2 % до 59,7 %. За даними Державної служби статистики України частка зайнятих у сільському, лісовому та рибному господарстві дещо зросла і становила у 2012р – 17,2% та у 2013р. – 17,5% від усього зайнятого населення. (Додаток Е) У промисловості, наприклад, ці показники становили у 2012р. – 16,4% і у 2013р. – 16,1%. [43, 128]

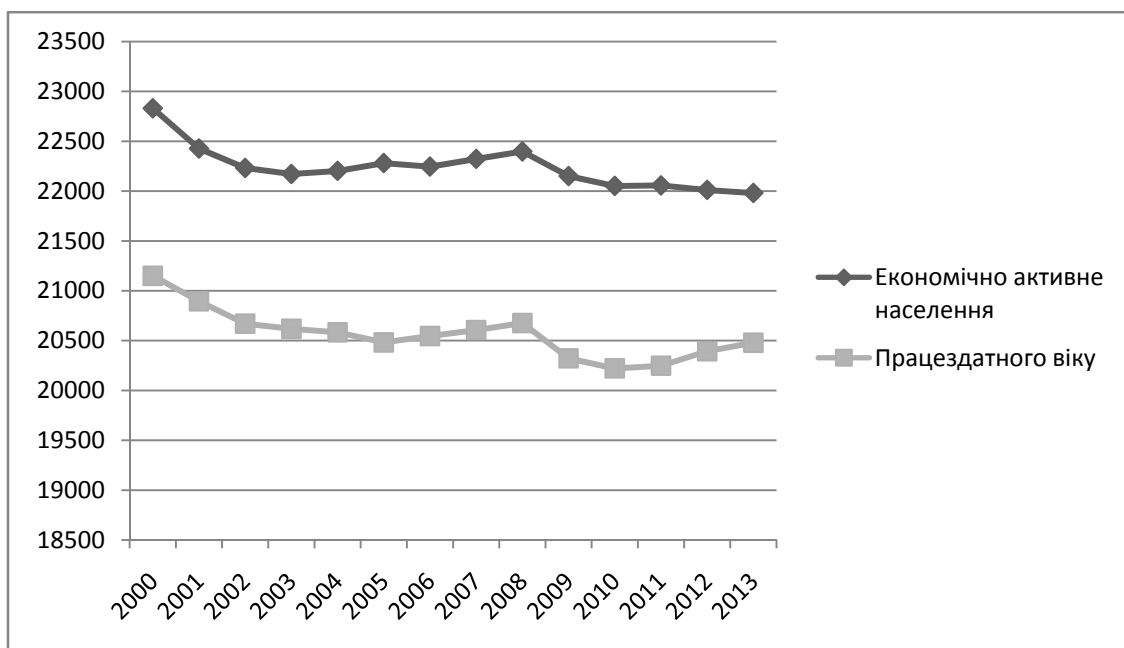


Рис. 2. 5. Динаміка зайнятості економічно активного населення 2000-2013рр. (тис. осіб)

*Джерело: побудовано автором за даними [43]*

Динаміка природного та циклічного рівнів безробіття у цей період мала наступний вигляд:

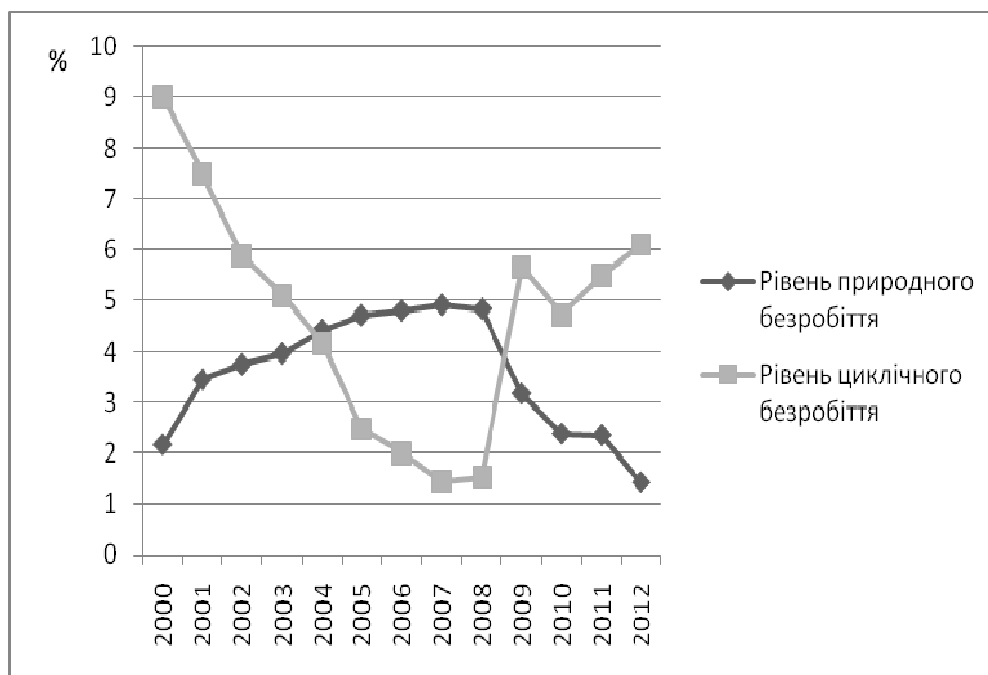


Рис. 2. 6. Рівень природного та циклічного безробіття на ринку праці України

*Джерело: побудовано автором за даними [43]*

Аналізуючи показники зайнятості та безробіття, бачимо, що вже в наступному році на ринку праці загалом та на ринку аграрної праці зокрема спостерігались негативні тенденції. Так за даними Державної служби статистики України, за 9 місяців 2014 року чисельність зайнятого населення у сільській місцевості зменшилася, у порівнянні з відповідним періодом 2013 року, на 668,5 тисяч та становила 5,4 млн. осіб, що складає майже третину серед загальної кількості зайнятого населення України. Чисельність безробітних (за методологією Міжнародної організації праці), що проживають у сільській місцевості, за 9 місяців 2014 року збільшилася на 68,6 тис. осіб, у порівнянні з 9 місяцями 2013 року, та становила 533,6 тис. осіб. [42]

Реформування аграрного сектора призвело до скорочення кількості зайнятого населення в сільському господарстві, що підтверджує загальносвітову тенденцію. За десять років (з 2000р. до 2010р.) в Україні зменшилась зайнятість у сільському господарстві на 1,3 млн., в промисловості - на 1 млн. На думку деяких науковців, такі зміни вважаються позитивними, тому

що жодна країна, навіть орієнтована на сільськогосподарське виробництво, не може витримати таку високу зайнятість у сільському господарстві, як в Україні.[82, С. 41 - 46]



Рис. 2. 7. Рівень зайнятості населення в сільському господарстві за регіонами України у 2013 р.

*Джерело: побудовано автором за даними [100]*

За даними порталів пошуку роботи, число вакансій зростає, однак структура зайнятості не відповідає сучасним вимогам. До прикладу, майже кожний третій працюючий сьогодні зайнятий у сфері торгівлі.



Рис. 2. 8. Зайнятість населення за видами економічної діяльності у 2013 р.

*Джерело: побудовано автором за даними [100]*

Однак за даними огляду ринку праці України компанії Ansoq, у зв'язку із кризовою ситуацією в країні, у 2014 році спостерігалось поступове зниження обсягу ринку праці в сфері товарів народного споживання, банків і фінансових послуг, готельно-ресторанного бізнесу, роздрібною торгівлі, сфери послуг, мас-медіа. Не так значно знизився обсяг ринку медицини і фармації, автомобільної галузі, нерухомості та будівництва, важкої промисловості. Більше того, згідно статистичних даних сфера сільського господарства постраждала найменше.

Станом на початок 2015 року рівень зайнятості у сільській місцевості становив 53,7%, міського населення – 57,1%, що у порівнянні з попередніми роками свідчить про скорочення розриву між обсягами зайнятості сільське/міське населення.

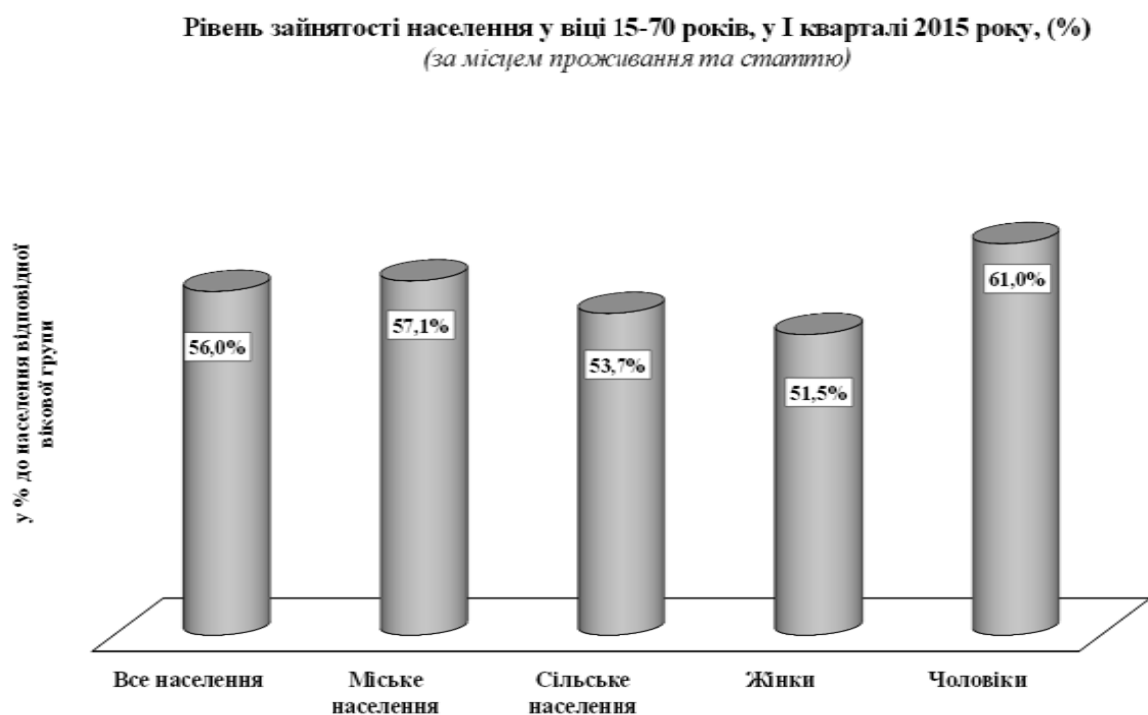


Рис. 2. 9. Рівень зайнятості сільського та міського населення станом на початок 2015 року.

*Джерело: [42]*

Важливим чинником формування високоефективного аграрного ринку праці є бажання отримати доходи для розширеного відтворення, водночас слабким місцем залишається розмір заробітної плати в аграрній галузі економіки. Необлаштованість сільського життя, слабе інфраструктурне забезпечення, а також низький рівень заробітної плати в сільськогосподарській галузі роблять аграрну працю непривабливою та спричиняють відплив робочої сили з галузі. Аналізуючи загальний рівень відповідності очікувань працівників щодо оплати праці на національному ринку варто привести приклад результатів дослідження, яке показує, що в Україні «72% респондентів украї не задоволені

своїм рівнем зарплати, 18% - незадоволені, 6% - частково задоволені, і лише 4% - задоволені». [34] Схожа ситуація складається і на ринку аграрної праці, де деформація механізму оплати праці виявляється у відсутності взаємозв'язку між продуктивністю праці та заробітною платою працівника, і в результаті слугує демотивуючим чинником ефективної зайнятості на селі.

Серед причин низької ціни сільської робочої сили слід назвати неефективність сільськогосподарського виробництва, порівняно нижчу його прибутковість та низькі темпи росту обсягів виробництва в галузі. За період 2001–2013рр. загальний випуск валового продукту в Україні зріс більш ніж у 6 разів, тоді як у сільському господарстві – лише у 3 рази. [95] Низька заробітна плата в аграрній галузі стримує соціально-економічне зростання галузі та прискорений розвиток аграрного сектору.

Щодо рівня оплати аграрної праці, показник середньомісячної заробітної плати за 2011-2012 рр. підвищився на 14,9 % і на кінець 2012 року становив 3026 грн, а на кінець 2013 р. – 3265 грн. Реальна заробітна плата зросла на 14,4%. Однак у 2014 р. цей показник знизився і на кінець року становив 2556грн. [42]

Однак за даними статистичної служби України приріст заробітної плати відбувся у всіх сферах економічної діяльності. Міністерство соціальної політики у своєму соціальному звіті за 2012 рік зазначає, що «найвищим він був у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг (26,5%), охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги (23,8%), освіті (21,4%). У промисловості найвищі темпи росту заробітної плати були на підприємствах хімічного виробництва (20,0%), виробництва гумових та пластмасових виробів (15,5%). [46]

Варто зазначити, що ринок аграрної праці України завжди характеризувався переважанням пропозиції над попитом, а відтак ціна на аграрну працю, тобто заробітна плата, встановлюється на низькому рівні. Аналізуючи рівень заробітної плати за сферами економіки показовим є те, що приріст заробітної плати спостерігається у сферах культури і спорту, охорони

здоров'я, освіти, авіаційного транспорту та фінансових установ, де розмір заробітної плати в 3,2-2,0 рази перевищує середній рівень по економіці країни, однак у сільському господарстві ці показники продовжують залишатися нижче середнього рівня по економіці. Так, у 2010 році середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві становила 1430грн., тоді як середня по Україні – 2239грн., (промисловість – 2638грн.), а у 2013 році – 2462грн., тоді як середня заробітна плата в країні становила 3265грн. За січень-вересень 2014 року середньомісячна заробітна плата в Україні становила 3424грн., тоді як в сільському господарстві цей показник становить 2499грн., у промисловості – 3932грн., а у сфері фінансової та страхової діяльності – 6922грн. [49]

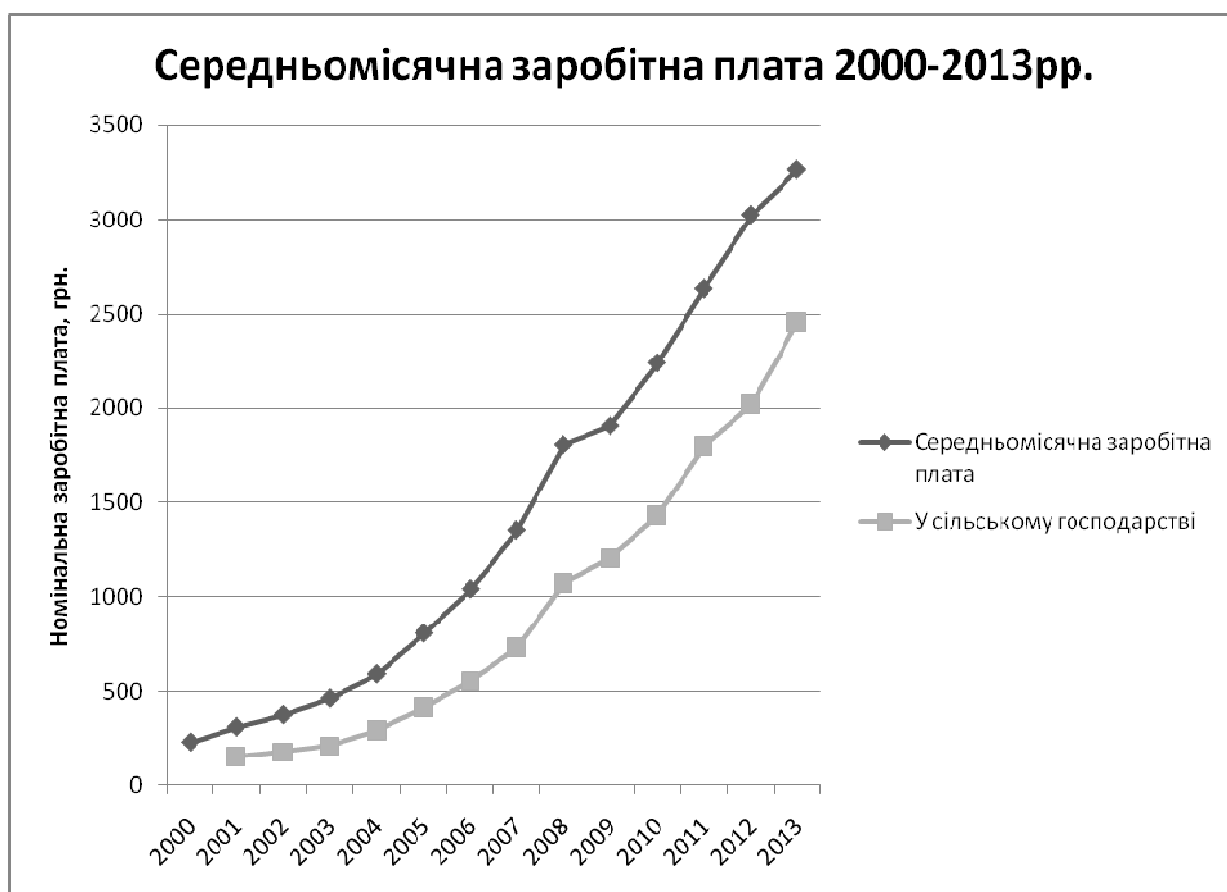


Рис. 2. 9. Рівень середньомісячної номінальної заробітної плати в сільському господарстві у 2000 – 2013 роках, грн.

*Джерело: побудовано автором за даними [43]*



Сьогодні сільськогосподарське виробництво в Україні продовжує залишатися малоефективним сектором економіки, що зокрема спричинено відсутністю дієвої системи мотивації продуктивної праці зайнятих у галузі осіб. Окрім проблеми нерегулярності і несвоєчасності виплат заробітної плати працівникам аграрної галузі, на сучасному етапі значний вплив має брак фінансових ресурсів на розвиток сільської соціальної інфраструктури, що в результаті сприяє погіршенню якості дорожньо-транспортної мережі, житлового фонду, зменшенню кількості закладів соціально-культурного призначення, погіршенням екологічної ситуації в сільській місцевості, деградацією та вимиранням сіл.

Забезпечення зайнятості сільського населення є потужним чинником як зростання економіки, так і розширення можливостей людського розвитку. Прийняття нового Закону про зайнятість населення, а також розробка та вдосконалення нового Трудового кодексу України, свідчить про усвідомлення на державному рівні того, що ситуація на аграрному ринку праці в Україні не відповідає потребам сьогодення, а також про важливість цієї проблеми, яка впливає на різні аспекти життя суспільства.

Динаміка змін на аграрному ринку праці повинна бути контрольована органами місцевого самоврядування, районними та обласними адміністраціями, для чого потрібно вносити зміни в організацію управління в сільських районах. [51, С. 61-68]

Одним із можливих шляхів вирішення проблеми зайнятості на селі — це сприяння самозайнятості населення шляхом відкриття власного бізнесу. Варто зазначити, що протягом 2014 року започаткували власну справу за рахунок виплати допомоги по безробіттю одноразово 3,8 тис. безробітних з числа мешканців сільської місцевості, що на 15% більше, ніж у 2013 році. Найбільшу активність щодо організації підприємницької діяльності виявили безробітні Івано-Франківської, Рівненської, Львівської, Одеської та Харківської областей.

Варто зазначити, що у структурі сукупних ресурсів сільських домогосподарств вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства та від самозаготівель, становить майже 70% (проти 7% по міських домогосподарствах). Частка ж доходів від продажу сільськогосподарської продукції в структурі ресурсів домогосподарств на сьогодні становить всього 14%. [153]

Сучасні умови вимагають адекватних зрушень у структурі зайнятості: зрушень у галузевій структурі, у професійній, у освітній. В аграрному секторі це в першу чергу стосується підвищення рівня освіти, кваліфікації та конкурентоспроможності аграрної робочої сили. Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня безробітних вимогам роботодавців, за направленням служби зайнятості протягом 2014 року професійне навчання за направленням центрів зайнятості проходили 95,2 тис. безробітних з числа мешканців сільської місцевості. [43]



Рис. 2. 10. Рівень працевлаштування громадян в сільському господарстві України в 2002 – 2012 роках., тис. осіб.

*Джерело: побудовано автором за даними [43]*

Дані Державної служби статистики України дозволяють зробити висновок, що за період 2002-2012рр. загальний рівень працевлаштування в межах національної економіки постійно зростав до 2008р., проте згодом відбулися певні скорочення (зменшення рівня працевлаштування у 2012р. на 8,1% відносно рівня 2002р.). [48]

У сфері сільського господарства також спостерігалось різке падіння показників працевлаштування у 2008-2009рр. Однак загалом рівень працевлаштування за тривалий період з 2002 до 2012рр. зріс на 37%. Подібна ситуація склалася із показниками кількості вакансій, потрібних на ринку праці. За період 2002-2012рр. у межах національного ринку праці відбувались і зростання, і скорочення потреб підприємств у працівниках, і станом на 2012р. рівень затребуваних працівників скоротився більш ніж на 60% відносно показників 2002р., а в аграрній галузі економіки майже на 65% відповідно. [47] Уже на кінець 2014 року потреба роботодавців у працівниках сільського господарства становила лише 1,6 тис. осіб, що становить 84% до відповідного періоду у 2013 році (у промисловості даний показник становить 9 тис. осіб, будівництво – 7,2 тис. осіб, державне управління та оборона – 4, 9тис. осіб). Сьогодні цей показник становить 37,6%. (Додаток Ж)

Що ж до тривалості безробіття в сільській місцевості, то статистичні дані свідчать про те, що середня тривалість незайнятості становить 23 місяці. Більше половини сільських безробітних є незайнятими більше, ніж півроку. При цьому 59% безробітних такими є більше 1-го року. Особливо затяжним такий період властивий сільському населенню у віці 25-39 років. Серед безробітного сільського населення пошуком роботи більше 1-го року зайнята третина. Середня тривалість цього періоду становить 8 місяців. Найбільш тривалим період пошуку роботи характерний для осіб працездатного віку. Серед причин незайнятості на селі найбільш вагомими видаються вивільнення у зв'язку реорганізацією, ліквідацією виробництва, скорочення штатів та звільнення за власним бажанням. [153]

Варто зазначити, що сьогодні на ринку аграрної праці найбільш затребуваною, дефіцитною і популярною є професія агронома. Важливо, що з'явився попит на агрономів вузької спеціалізації: агроном-дослідник, агроном-аналітик, агроном-диспетчер. В цілому до найбільш затребуваних професій 2010-2014 років на аграрному ринку праці можна віднести наступні: головний агроном, регіональний головний агроном; керівник агрокластера, директор підприємства; зоотехнік / ветеринар; агроном-комерсант (продаж засобів захисту рослин, насіння, мінеральних добрив). Однак сьогодні складається така ситуація, що вище перелічені професії ми можемо віднести до дефіцитних, оскільки пошук і мотивація таких фахівців стає непростим завданням. За даними Міністерства економічного розвитку та торгівлі ринок праці у 2015-2018 роках найбільше потребуватиме саме спеціалістів у сфері сільського господарства та сфері послуг.



Рис. 2. 11. Потреба у працівниках сільськогосподарських підприємств у 2000 – 2012 роках, тис. осіб.

*Джерело: побудовано автором за даними [43]*

Проаналізувавши процеси, що відбуваються на аграрному ринку праці в Україні, варто зазначити, що сьогодні ринок праці сільської місцевості не обмежується лише аграрним виробництвом; до його складу також входять працівники соціально-культурної сфери, побутового обслуговування на селі, а також самозайняті працівники працездатного віку. Враховуючи тенденції зростання кількості великих сільськогосподарських виробників, які часто є низько трудомісткими, та зменшення частки дрібного підприємництва в галузі, можна передбачити подальше скорочення обсягів найманих працівників в сфері сільськогосподарського виробництва. [108] Щоб компенсувати таке скорочення та уникнути загострення проблеми зайнятості на селі, в першу чергу потрібно сприяти диверсифікації сільської економіки, розвитку виробничої та соціальної інфраструктури, а також залученню працівників до сфери несільськогосподарського виробництва та у суміжні із ним галузі економіки.

Розвиток непрофільної зайнятості на селі, яка спрямовує робочу силу, що вивільняється з сільськогосподарських підприємств і домогосподарств, дозволить істотно розширити сферу залучення робочої сили на селі; нівелювати сезонність аграрної праці; сформувати багатогалузеву структуру зайнятості сільського населення; уповільнити темпи і мінімізувати негативні наслідки сільської міграції; створити умови для закріплення молоді на селі за рахунок розвитку виробництв, які вимагають високої кваліфікації; підвищити доходи сільських жителів і знизити рівень бідності, підвищити мобільність робочої сили; формувати занятість, орієнтовану на ціннісні орієнтації різних соціальних верств сільського населення. [185]

З метою створення додаткових робочих місць в аграрному виробництві України в першу чергу потрібно розширювати попит на вітчизняну сільськогосподарську продукцію, сприяти інтенсифікації та диверсифікації сільської виробничої діяльності, залученню інвестицій в аграрну галузь. Необхідним є подальше вдосконалення законодавчої бази у сфері сільської зайнятості, а також надання більших повноважень та можливостей впливу органам місцевого самоврядування. Однак незважаючи на негативні

тенденції рівня оплати сільськогосподарської праці та нерівномірності в розподілі працівників між галузями народного господарства, сьогодні існують тенденції ефективного вдосконалення механізму управління соціально-виробничою системою зайнятості, розвитку соціальної інфраструктури на селі та створення необхідних умов для відтворення та розвитку трудового потенціалу аграрної галузі економіки України. Тому подальша аграрна структурна політика держави повинна бути спрямованою на створення умов для стабільного виробництва продуктів харчування, сировини для вітчизняної промисловості, збільшення конкурентоспроможності та експортного потенціалу сільськогосподарських підприємств, а також утвердження принципу соціальної справедливості в оплаті аграрної праці.

## **2.2. Інституційно-правовий механізм формування аграрного ринку праці**

Глобальні та регіональні трансформації на аграрному ринку праці України сьогодні супроводжуються різноплановими інституційними змінами. Їх природа і спрямованість активно досліджується представниками різноманітних галузей наукового знання - економістами, істориками, політологами, соціологами, психологами. В науковій літературі та в численних експертних оглядах щодо вивчення проблем на аграрному ринку праці широко представлено дискусію щодо ефективності відповідної діяльності державних органів, інших інституціоналізованих недержавних структур з метою регулювання ринку праці, а також законодавчо-нормативної системи, яка забезпечує реалізацію трудового та спорідненого із ним права. Розкрито чимало недоліків, проаналізовано зміст функцій та структуру державного регулювання, розроблено чимало варіантів для удосконалення його окремих блоків та відповідних механізмів реалізації. Помітно меншою є наукова дискусія щодо економічної ефективності та дієвості законодавчо-нормативної системи, яка обслуговує як існування, так і регулювання аграрного ринку праці. Разом з тим, віддаючи належне науковим підходам та розробкам вчених у галузі права, слід вказати, що їм більшою мірою притаманний формально-юридичний аналіз, а рекомендації стосуються переважно текстів наявних або нових законів чи підзаконних нормативних актів.

Переважає більшість сучасної юридичної думки в Україні залишається на позиціях так званого юридичного центрризму, основна риса якого полягає в тому, що джерелом права в цілому і системи суб'єктивних прав та обов'язків конкретної діяльності зокрема, вважаються законодавчі акти. Завдяки цьому юридичний аналіз, як правило, зосереджується на узгодженості між різними нормативними актами, їх відповідності усім принципам та методам юриспруденції. [35, 40] Серед цього сам предмет, регулюванню та

впорядкуванню якого й присвячено системи нормативних актів, залишається в тіні. [8, С. 373-377]

Аналізуючи нормативно-правову базу, яка регулює процеси, які відбуваються на аграрному ринку праці, бачимо, що в Україні економічна практика далека від ідеалу, закони та інші підзаконні нормативні акти трудового законодавства часто не виконуються, уповноважені структури не справляються із покладеними на них завданнями, а самі стають учасниками процесів латентного коригування практичних норм діяльності і таким чином склад, зміст та характер дійсних нормативних структур, якими на практиці керуються учасники соціально-трудових відносин сільськогосподарської галузі, представляють своєрідну суміш правил, встановлених законами та підзаконними актами, які часто суперечать Конституції та іншим законам. Активна позиція окремих осіб, колективів та груп людей перетворює процеси вироблення та використання як законодавчо-нормативних актів, так і неформальних правил, інструментом маніпуляції, прикриття, заборони та дозволу, колаборації та диференціації практичних дій, завдяки чому реальні економічні відносини та їх рушійні сили не тільки не повною мірою відповідають законодавчо-нормативному обрамленню, але й вступають із легальною нормативно-правовою системою у складний причинно-наслідковий зв'язок, у діалектичну пару, де провідна роль кожного варіативна, змінювана та суперечлива. [22, 182]

Одним з пріоритетних напрямів і шляхів розв'язання соціальних проблем аграрного ринку праці сьогодні є формування відповідного нормативно-правового поля. У теорії та практиці трудового права такі акти, які встановлюють правила поведінки учасникам трудових відносин: працівникам, роботодавцям, профспілкам, трудовим колективам, іншим, пов'язаним з ними суб'єктам, прийнято називати актами законодавства про працю (ст. 4 КЗпП України), але останнім часом вживається інший термін — «трудове законодавство». Акти трудового законодавства виокремили з-поміж законодавчих актів України, враховуючи специфіку предмета правового



регулювання та кола суб'єктів, на які поширюється їх дія. Однак трудове законодавство не вичерпується регулюванням суто трудових відносин, а регулює й інші пов'язані з ними відносини (щодо працевлаштування, соціального партнерства, вирішення трудових спорів тощо), які мають суспільно-трудова характер. Отже, з правової точки зору, це означає, що трудове законодавство України — це система нормативно-правових актів, які ухвалюють уповноважені органи державної влади, місцевого самоврядування, посадові особи відповідно до закріплених за ними повноважень задля правового регулювання суспільно-трудова відносин, встановлюючи правила поведінки їх учасників. Вітчизняне нормативно-правове регулювання у сфері суспільно-трудова відносин на аграрному ринку праці досі здебільшого опирається на норми Кодексу законів про працю. Україна - єдина з колишніх республік СРСР, яка донині не прийняла новий Трудовий кодекс, адже ми досі працюємо ще за радянським Кодексом законів про працю 1971 року.

Правові аспекти зайнятості населення в Україні висвітлюються в працях багатьох вітчизняних вчених і дослідників, серед яких Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, Г. С. Гончарова, Е. М. Лібанова, І. Л. Петрова, О. М., Пищуліна, Л. С. Лісогор та інших наших співвітчизників, а також зарубіжних вчених. [19, 37, 82, 83, 124]

За юридичною силою основним актом трудового законодавства, який регулює відносини на аграрному та національному ринках праці, є Конституція України, як Основний Закон, що має на території України найвищу юридичну силу. [75] Це означає, що всі інші акти трудового законодавства мають їй відповідати. Друге місце в структурі трудового законодавства України посідають міжнародні договори про працю, які належним чином ратифіковані в Україні. Наступний щабель у складній структурі трудового законодавства України відводиться Кодексу законів про працю України, [73] який дотепер діє на території України зі змінами та доповненнями. Важливу роль у структурі трудового законодавства України посідають закони про працю, ухвалені Верховною Радою України з усіх питань суспільно-трудова відносин,

постанови Верховної Ради України, укази Президента України, нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України (постанови та розпорядження). [62, 63, 64, 65, 131, 132, 134, 135, 136, 137, 138] Особливе місце в системі актів трудового законодавства України належить нормативно-правовим актам Міністерства соціальної політики України, які ґрунтуються на нормах Конституції та міжнародних договорів, законів України, указів Президента та постанов Верховної Ради України, а також рішень Кабінету Міністрів. [106, 144]

Окреме місце в системі актів трудового законодавства, яке впливає на розвиток сільської зайнятості, належить колективним угодам. Їх ухвалення базується на положеннях Закону України «Про колективні договори, угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ. Вони мають відповідати нормам Конституції та міжнародних договорів, КЗпП, законів України, указів Президента та постанов Верховної Ради, а також рішень Кабінету Міністрів України, актів уповноважених органів виконавчої влади.

Що ж до Трудового кодексу України, який вперше було зареєстровано у Верховній Раді України ще у 2007р., парламент має ухвалити у 2015р. [139] Необхідність його прийняття обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень, і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Виникла величезна низка проблем різної вагомості, що повинні вирішуватись засобами трудового права. А законодавство про працю, яке в своїй основі представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди в змозі забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що в кінцевому результаті негативно відбивається на рівні гарантій трудових прав працівників. Оскільки, Кодекс законів про працю був прийнятий ще 1971 року, очевидно, що за більш ніж 40 років змінилося дуже багато, виникла нова держава Україна з іншою формою правління, державного устрою та політичним режимом. Відповідно і правова система держави змінилася. На

сьогодні очевидно є необхідність прийняття нового нормативного акта, який регулював би трудові відносини.

З часу прийняття Україною незалежності зазнав істотних змін комплекс суспільних відносин з участю профспілок, з'явилися нові суб'єкти трудового права в особі організацій роботодавців, зокрема і в межах аграрного ринку праці. Тому стало необхідним послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів з питань праці, що є обов'язковими для України, а також актів Європейського Союзу в зв'язку із здійсненням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямку європейської інтеграції. За таких умов виникла необхідність у комплексному та взаємопов'язаному вирішенні проблем регулювання трудових відносин, спроба якого здійснена в проекті Трудового кодексу.

Проект Трудового кодексу складається із дев'яти книг (429 статей). У загальних положеннях проекту визначено сферу дії трудового законодавства, включено положення, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до міжнародних трудових актів, а також вперше систематизовані положення щодо відносин, що передують трудовим.

Основні зміни до положень, що стосуються соціально-трудова відносин на ринку аграрної праці, спрямовані на внесення більшої визначеності у трудові відносини з огляду на складність застосування раніше чинного законодавства та численні трудові спори, породжені цією складністю. Наприклад, трудовому договору надається значення повноцінного юридичного акта, вихід за межі якого не допускається, а також розмежовано поняття трудових відносин і трудового договору як різних правових явищ. Також внесено пропозиції щодо заміни механізму переміщення працівників та істотної зміни умов праці, подано перелік підстав відсторонення працівників від роботи, значно обмежено можливості звільнення за ініціативою роботодавця з підстави невідповідності працівника.

Важливо, що проект Трудового кодексу України формулює положення щодо робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, гарантій і компенсацій,

охорони праці, внутрішнього трудового розпорядку, соціального страхування. Положеннями цього документа при різних режимах робочого часу встановлюється, що основою для визначення норми робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з рівною тривалістю роботи в кожний день тижня. Також пропонується в колективному договорі передбачати порядок встановлення, заміни та перегляду норм праці, а право їх встановлення відповідно до умов колективного договору надати роботодавцеві. Проведено розмежування таких правових категорій як винагорода за працю, гарантія та компенсація, що складала визначення заробітної плати.

У проекті трудового кодексу України зосереджено увагу на особливостях регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Таким чином, пропонується встановити додаткові положення, спрямовані на захист прав і інтересів неповнолітніх. Однак тут існує певна суперечність, оскільки зазначено, що звільнення неповнолітніх працівників суб'єкта малого підприємництва проводиться без отримання згоди служби у справах дітей. (Ст. 303 проекту) В межах аграрного ринку праці значний вплив буде мати положення, яким пропонується встановити низку спеціальних правил, які поширюються на трудові відносини з участю роботодавців - суб'єктів малого підприємництва (таких, що використовують працю не більше 20 осіб (Ст. 300 проекту). Зазначено, що «роботодавець - суб'єкт малого підприємництва має право самостійно встановлювати режим роботи, що передбачає зайнятість у загальні вихідні дні, дні державних і релігійних свят...» (Ст.304 проекту). [139] Проте це суперечить іншій нормі проекту - робота у вихідний день, день державного або релігійного свята оплачується у подвійному розмірі. Висловити зауваження проти такого режиму праці може лише профспілка, а не трудовий колектив. Суперечливі статті проекту обґрунтовуються необхідністю підтримки малого підприємництва, однак не виключено, що саме такі положення стимулюватимуть підприємців вдаватися до різноманітних махінацій, наприклад, фіктивного поділу свого підприємства. Також проектом трудового кодексу визначаються особливості

здійснення функцій роботодавця щодо керівників, вид та зміст трудових договорів з керівниками. Передбачається, що звичайно з керівниками укладаються трудові договори, на які поширюється трудове законодавство, якщо інше не передбачено трудовим договором. Втім зазначено, що якщо колективний договір не укладено (а така практика доволі поширена для сільськогосподарських підприємств), питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, які він в свою чергу має право приймати самостійно. Тому очевидно, що, до прикладу, власнику аграрного підприємства буде вигідніше видавати власні нормативні акти, а не колективний договір, які можна прийняти в односторонньому порядку і за їх порушення не передбачена відповідальність. Також варто зазначити, що положення статті 380 фактично узаконюють локаут – роботодавець у разі вичерпання можливостей урегулювання конфлікту може зупинити підприємство з припиненням виплати заробітної плати, що в подальшому надає можливість роботодавцеві придушити будь-який страйковий рух та звести нанівець будь-який трудовий протест.

Ще однією вагомою зміною є те, що даний Трудовий кодекс чітко описує положення щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, а також основні положення, які визначають зміст колективних трудових відносин. В цій частині проекту визнано пріоритетне право профспілок на представництво і можливості представлення інтересів працівників на підприємстві, в установі, організації. Однак із проекту Трудового кодексу повністю вилучено розділ XVI теперішнього КЗпП «Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників», що суттєво звужує повноваження даних організацій. До прикладу, в майбутньому згідно з даним кодексом у процесі звільнення працівника сільськогосподарського підприємства від роботодавця вимагатиметься лише погодити з профспілкою звільнення, тобто фактично лише попередити про нього. Проект допускає розірвання трудового договору з

працівником навіть всупереч мотивованому рішенню профспілки, а роботодавцеві надається право бути присутнім під час розгляду профкомом питання щодо звільнення працівника, що є втручанням у внутрішню діяльність профспілки. Слід зазначити, що чинний КЗпП передбачає, що звільнення відбувається «лише за попередньою згодою» профоргану (ч. 1 ст. 43). Щодо кола питань, що мають вирішуватись роботодавцем за погодженням з профспілковим органом або вільно обраними працівниками представниками (представником), до нього належать лише ті, що складають зміст колективного договору (частина 2 статті 364 проекту). В інших випадках, передбачених Трудовим кодексом, роботодавець має право лише запитати думку представницького органу (провести консультації).

Також новими змінами до трудового законодавства буде визначено судовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Згідно з такими нововведеннями, наприклад, за згодою між роботодавцем і профспілковим органом або вільно обраними працівниками представниками (представником) аграрного підприємства передбачається можливість створення комісій з трудових спорів. Однак деякі положення проекту унеможливають ефективну діяльність таких комісій. Адже рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою всіх членів комісії, які беруть участь у її засіданні. А у разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятим. (ч. 1 ст. 435). Варто зазначити, що половину членів Комісії складають представники роботодавця. Згідно чинного КЗпП, Комісія приймає рішення більшістю голосів членів, присутніх на засіданнях (ч. 1 ст. 227), а рішення підлягає виконанню у триденний строк після строку для оскарження. Ці норми забезпечують ефективніше вирішення спорів без звернення до суду.

Найбільше дискусій у наукових колах при обговоренні змін до трудового законодавства виникає навколо питання збільшення тривалості робочого часу з 8 до 12 годин і скорочення часу на відпочинок між змінами до 12 годин. «Робочий день у будь-якій компанії може бути продовжений до 12

годин, а за наявності достатніх підстав і більше». [139] Зловживання можуть бути спровоковані тим, що вичерпний перелік таких підстав не надається, і хоч зазначено, що продовження робочого дня можливе тільки за письмовою згодою того, хто працює, проте, на думку фахівців, в умовах безробіття це не є достатнім аргументом. Доволі критично громадськістю сприймаються положення про дозвіл відеоспостереження за працівниками, а також норма, яка дозволяє звільнити працівника за розголошення комерційної таємниці. Такою таємницею, згідно з прописаними на підприємстві нормами, може бути, наприклад, сума заробітної плати. Відповідно, це робить систему виплат непрозорою. [148, 152]

Аналізуючи потенційні зміни трудового законодавства в межах аграрного ринку праці, можна виділити такі основні недоліки: можливість звільнення працівника навіть всупереч позиції профспілки; звільнення за розголошення комерційної таємниці; дозвіл на відеонагляд на робочому місці; роботодавець самостійно може вирішити встановити шестиденний робочий тиждень; заохочення фіктивно «дрібнити» підприємства на окремі юридичні особи («суб'єкти малого підприємництва») до 8 осіб, на яких допускається звільнення за один місяць і погіршення істотних умов праці - з попередженням за 2 тижні (у чинному КЗпП обидва строки складають 2 місяці); можливість роботодавця видавати власні нормативні акти, уникаючи укладання колективного договору. Кодекс також вводить нові критерії випробувальних термінів. Таким чином, забороняється встановлювати випробувальні терміни для: неповнолітніх; солдатів, які прийшли з армії не пізніше року тому; студентів вишів і ПТУ, для яких це перша робота за спеціальністю; вагітних жінок і працівників, які мають дітей до трьох років; інвалідів і переможців конкурсів. Для робітників строк випробування не може бути більше місяця, для решти — не більше трьох. Натомість для керівників, головних бухгалтерів, начальників відділів він може бути й півроку. Варто зазначити, що роботодавець може сам розширити перелік тих, хто попадає під довгострокове випробування.

Зважаючи на те, що реформування трудового законодавства як інструменту впливу на інституційне середовище аграрного ринку праці повинно забезпечити правове регулювання трудових і пов'язаних з ними правовідносин, основним завданням сьогодні є забезпечення дотримання державних гарантій трудових прав працюючих, створення належних умов захисту інтересів працівників і роботодавців у сфері організації виробничих відносин, а також можливостей для розвитку соціального партнерства всіх учасників трудових і пов'язаних з ними правовідносин. Варто пам'ятати, що суттєве звуження існуючого обсягу прав найманих працівників аграрної галузі та зростання повноважень та можливостей для зловживань власників сільськогосподарських підприємств може стати ще одним стимулом для зростання відпливу працівників з галузі, а також трудової міграції з України у більш розвинені країни, де права працівників захищені, а рівень життя вищий. Особливо це стосується освіченої молоді. Однією з загроз є те, що система освіти, яка готує фахівців аграрної галузі за бюджетний рахунок, буде працювати на економіки інших країн, а не України. До того ж існують численні неточності та неузгодженості, що в подальшому можуть призвести до неправильного застосування норм трудового законодавства.

Оскільки проект Трудового кодексу перебуває на стадії доопрацювання та вдосконалення і ще не є прийнятим, одним із найважливіших документів, який регулює аграрні трудові відносини сьогодні є Закон України «Про зайнятість населення» №5067–VI, який набрав чинності на початку 2013 року. [76, 315] Адаптуючи новації цього закону до аграрного ринку праці, можемо зробити висновок, що даний закон покликаний в першу чергу сприяти тісній співпраці центрів зайнятості із безробітним населенням. Згідно із даним законом, розмір максимальної допомоги по безробіттю для усіх працівників аграрної галузі відтепер є єдиним по всій Україні. Раніше він обмежувався середньою зарплатою по регіону, де була зареєстрована безробітна особа, а тепер дорівнює чотирьом прожитковим мінімумам для працездатних осіб, тобто не залежить від зареєстрованого місця проживання безробітного. [109]



Водночас правлінням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття збільшено мінімальний розмір допомоги по безробіттю для окремих категорій застрахованих осіб – з 1 січня 2013 року він становить 882 грн. замість 872 грн. у грудні 2012 року. Допомогу по безробіттю можуть отримувати і незастраховані особи (наприклад, молодь з числа випускників аграрних навчальних закладів). [135] Для них, а також для тих, хто має право на допомогу по безробіттю без урахування страхового стажу (особи, які мають тривалу перерву в роботі, та інші), розмір мінімальної допомоги по безробіттю становить 544 грн. Позитивною зміною є те, що згідно із цим законом студенти останніх курсів аграрних професійно-технічних та вищих навчальних закладів тепер мають право у вільний від навчання час проходити стажування у роботодавців за професією, за якою здобувається освіта, строком до шести місяців. Запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки і свідчить про певний досвід роботи за фахом. Стажування відбувається за індивідуальною програмою під керівництвом досвідченого наставника. На період стажування на стажерів поширюються всі права і соціальні пільги, встановлені для працівників, які займають відповідні посади, що є позитивним кроком для молоді, яка планує після завершення навчання продовжити займатися аграрною діяльністю.

Закон передбачає державну підтримку молодих працівників, які вирішили поїхати працювати в сільську місцевість. З метою залучення до роботи за відповідною професією (спеціальністю) в селах і селищах молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, розташованими в таких населених пунктах, надаються житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога в десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів Державного бюджету України. Якщо ж молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менш ніж десять років, житло передається йому у власність. Схожа законодавча ініціатива стосується

потенційних змін до закону «Про пенсійне забезпечення», в якому пропонують передбачити, що право на пільгову пенсію мають жінки, які виховали 5 і більше дітей, пропрацювали в сільськогосподарському виробництві не менше 5 (7) років і продовжують працювати в цій галузі. [135]

У рамках вдосконалення системи перепідготовки кадрів аграрної галузі варто звернути увагу на нову систему надання ваучерів на навчання. Оскільки відтепер особи старші 45 років, із страховим стажем не менше ніж 15 років, мають право до досягнення пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Це важливо, оскільки у сфері аграрної зайнятості працівник часто змушений займатися не лише сільськогосподарською діяльністю, але й освоювати інші суміжні спеціальності. А також, враховуючи те, що із труднощами працевлаштування в сільській місцевості часто стикаються особи старшого віку – громадяни, які пропрацювали в галузі не один десяток років і мають великий досвід, проте їхні професії та спеціальності із економічним розвитком стають неактуальними. Наприклад, сьогодні в сільському господарстві відбувається відновлення зрошувальних систем, тому потрібна підготовка кваліфікованих працівників певних спеціальностей. Тому такі законодавчі нововведення надають можливість тим, хто має не менше 15 років професійного стажу, скористатися ваучером та пройти курси цільового призначення. Вартість такого ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не вище ніж 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб. Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. То ж працівник може самостійно обирати професію чи спеціальність для перепідготовки або підвищення кваліфікації з переліку професій, затвердженого Кабінетом Міністрів України, а також навчальний заклад, в якому ця особа бажає здійснювати навчання. Це важливо, оскільки за статистичними даними в Україні лише 5% населення підвищує

кваліфікацію після здобуття вищої освіти, тоді як у розвинутих країнах цей показник може сягати 50%. [5, 6] Крім того варто зазначити, що сьогодні більш ніж 20% власників вітчизняного бізнесу незадоволені рівнем фаховості випускників.

З метою стимулювання зайнятості населення на селі, а також підвищення рівня підприємницьких ініціатив для працевлаштування окремих категорій громадян сільськогосподарським підприємствам з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб відтепер встановлюється квота в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. А також передбачено стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць та працевлаштування на них громадян, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці, зокрема молоді, жінок, осіб віком понад 50 років та інших вразливих категорій громадян. На практиці, якщо сільськогосподарський виробник забезпечить місцем праці таку особу, він отримає державну компенсацію в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу. Компенсація виплачується щомісячно протягом одного року з дня працевлаштування особи за умови збереження її зайнятості упродовж двох років. Однак право на компенсацію мають лише в межах тих сільськогосподарських підприємств, у яких відсутня заборгованість зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та яких не визнано банкрутом або стосовно них не порушено справу про банкрутство. Компенсація надається на один рік за умови, що працівника не буде звільнено упродовж наступного року, однак у випадку звільнення якщо роботодавець не працевлаштує на це робоче місце іншого безробітного, то він повертає отримані кошти в повному обсязі.

Важливим законодавчим нововведенням є стимулювання суб'єктів малого підприємництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки. Аграрна галузь входить в цей перелік, затвердженому

Кабінетом міністрів України, у 2013 році. (Агропромисловий комплекс за напрямками - виробництво, зберігання харчових продуктів, у тому числі дитячого харчування, а також виробництво біопалива, з орієнтацією на імпортозаміщення.) Тому, суб'єкт малого підприємництва, який створює нові робочі місця та працевлаштовує на них безробітних на два роки в даній галузі, протягом року може отримувати щомісячну компенсацію в розмірі єдиного внеску. При цьому працівники, які були прийняті на роботу з виплатою компенсації, не можуть бути звільнені за ініціативою роботодавця. Це стосується суб'єктів малого підприємництва у виробничій сфері.

З метою розвитку аграрного бізнесу в Україні законодавством передбачено надання безоплатних індивідуальних та групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади. Надання таких консультацій організовується для фізичних осіб, які мають намір започаткувати підприємницьку діяльність або вже здійснюють таку діяльність. Консультації надаватимуться представниками компетентних органів, а також органів місцевого самоврядування, об'єднань роботодавців, профспілок, асоціацій підприємців, банків, бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів, фондів підтримки малого підприємництва, лізингових компаній, консультативних центрів, інших підприємств, установ та організацій, які за напрямками діяльності сприяють розвитку та підтримці малого і середнього підприємництва.

Сьогодні Законом України про зайнятість населення визначається право кожного на професійну орієнтацію. [135] В межах аграрного ринку праці це важлива зміна, оскільки професійна орієнтація осіб, які звернулися до служби зайнятості, здійснюється шляхом професійного інформування, професійного консультування і проведення професійного відбору з метою надання допомоги у виборі або зміні професії, виду діяльності тощо, а отже сприяє інформуванню та залученню працівників в аграрну галузь.

З метою здобуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок, підвищення конкурентоспроможності зареєстрованих безробітних на

ринку праці державною службою зайнятості буде здійснюватись організація професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за кошти страхового Фонду на випадок безробіття. Таке навчання буде здійснюватись на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Також варто зазначити, що у 2015 році були прийняті вагомі зміни до Податкового кодексу України, яким регулюються відносини між державою у вигляді податкових органів та підприємств із питань оподаткування. Сільськогосподарські підприємства не є виключенням, а відтак зміни у оподаткуванні сільськогосподарських підприємств матимуть вплив і на зайнятість сільського населення. Податковий кодекс передбачає збереження цілої низки особливостей оподаткування сільського господарства. Зокрема, збережено спеціальний режим оподаткування податком на прибуток та ПДВ та фіксований сільськогосподарський податок. Що ж до нарахування заробітної плати, то згідно із новим Податковим кодексом ставка податку працівника аграрної галузі становитиме 15% бази оподаткування щодо доходів, зокрема, нарахованих (виплачених, наданих) у вигляді пенсій, якщо база оподаткування для місячного оподатковуваного доходу перевищує три розміри мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного податкового року (далі у цьому пункті – мінімальна заробітна плата). Якщо ж база оподаткування (сума пенсії), в календарному місяці перевищує десятикратний розмір мінімальної заробітної плати, до суми такого перевищення застосовується ставка 20 відсотків.

Отже, встановлення провідних законодавчо-інституційних конструкцій на аграрному ринку праці має цінність, оскільки збагачує наукове знання даними щодо повного складу загального інституційного простору, і дозволяє краще пояснювати і прогнозувати розвиток аграрного ринку праці в умовах, коли публічне державне регулювання очевидно не справляється із

задекларованими завданнями. Крім того, визначення повного складу інституційних конструкцій регулювання аграрного ринку праці та сільської зайнятості в Україні дозволяють перейти до розробки підходів щодо вимірювання економічної ефективності існуючого інституційного простору та інституційного забезпечення у сфері регулювання ринку праці. [23]

Оскільки одним із основних напрямів щодо забезпечення захисту конституційних прав громадян у сфері сільської зайнятості та аграрного ринку праці є вдосконалення чинного трудового законодавства і Кодексу законів про працю, прийняття Трудового кодексу України, вдосконалення Податкового кодексу та Закону України «Про зайнятість населення», на нашу думку, необхідним кроком є покращення та вдосконалення трудового законодавства і у ньому слід передбачити: мінімальні гарантії у сфері сільської зайнятості та соціально-трудова відносин; зміну принципів їх регулювання, розширення договірних засад і досягнення рівноваги між інтересами працівників і роботодавців сільськогосподарської галузі зокрема; підвищення рівня соціальної захищеності за умов структурної перебудови економіки, банкрутства аграрних підприємств тощо. Важливою складовою вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі є законодавче закріплення в нормах права процедури колективно-трудова регулювання, активізація наукових досліджень, законодавче закріплення трудового процесу, як самостійної галузі права.

Варто зазначити, що розвиток інституційної структури аграрного ринку праці, як і усієї економічної системи, відбувається через процес створення нових правил поведінки, часто законодавчо закріплених, що мають співіснувати із старими нормами, які не можна змінити впродовж короткострокового періоду. Створення нових елементів інституційної структури на аграрному ринку праці здатне провокувати протидію з боку старих інститутів. Інституціональні заходи уряду, зміни нормативно-правової бази здатні спричинити різні наслідки, їх характер залежить від змісту, послідовності і динаміки державних реформ, а також соціально-культурного

стану суспільства зокрема. [32, 157] Напрямок розвитку аграрного ринку праці, як результат інституційних змін, формується за рахунок:

1. «Ефекту блокування», що виникає внаслідок симбіозу (зрощування) інститутів і організацій на основі структури спонукальних мотивів, створюваної цими інститутами.

2. Зворотного впливу змін в наборі можливостей для сприйняття і реакцію індивідів.

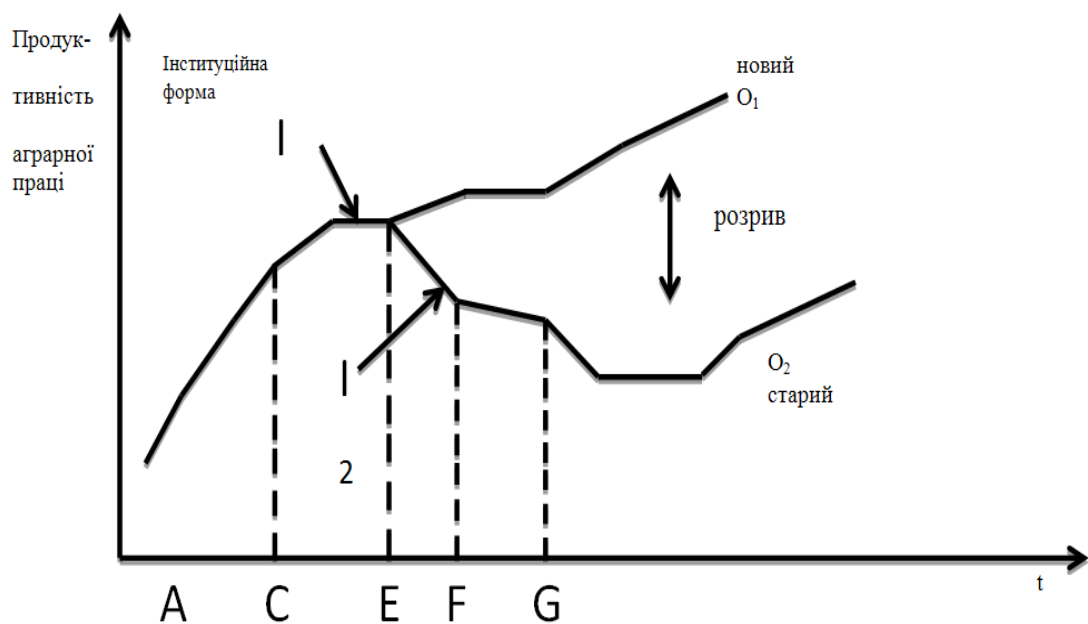


Рис. 2. 12. Життєвий цикл інститутів аграрного ринку праці

*Джерело: складено автором за матеріалами [172]*

Якщо розглядати продуктивність аграрної праці як показник тенденцій розвитку аграрного ринку праці в розрізі змін інституційної структури, графічно можна зобразити певний життєвий цикл інститутів ринку праці в сільськогосподарській галузі (рис 2.12.). В даній системі точка E є точкою біфуркації, і досягнення максимальної ентропії породжує свою протилежність — креативно-структурувальні процеси. Безпосередньо в точці біфуркації

можливими є різні траєкторії подальшого розвитку системи (тобто можливий вибір різних атракторів), але коли вже система отримує (чи обирає) той чи інший атрактор, то вона обов'язково еволюціонує до заданого цим атрактором сталого стану. Іншими словами, до сфокусованої атрактором мети "стягуються" всі траєкторії еволюції системи, тобто розвиток інституційної структури аграрного ринку праці відбувається за певним напрямом, в залежності від вибору співвідношення «старих» і «нових» інститутів. Слід також зазначити, що хоча вибір майбутнього в точці біфуркації є випадковим, він здійснюється тільки з наявного обмеженого набору можливостей, які, в свою чергу, визначаються наявними для даної системи атракторами (станами, до яких потенційно "притягуються" траєкторії еволюції системи). В розвитку культури і суспільства роль атракторів, як правило, відіграють нові ідеї, які стають спільними, об'єднують людей у нову спільноту з новою метою, ідеалами і т.д.

Людська діяльність як свідоме цілеспрямоване перетворення людиною суспільства загалом і самого себе зокрема являється результатом природничо-послідовно-паралельного розвитку інстинктивної поведінки, яке включає не тільки несвідоме, але також підсвідоме і чуттєво-свідоме перетворення. Тому перш за все, при аналізі економічних явищ та процесів на аграрному ринку праці слід звертати увагу на активний вплив психофізичних утворень на людську діяльність і існуючий інституційний порядок. Так, аналізуючи зайнятість населення, варто враховувати те, що генетикою поведінки і її порівняно новим напрямком - генетикою особистості - достовірно встановлено, що переважно генами як біологічними носіями підсвідомих психофізичних утворень і їх феноменом визначається безліч психологічних та інтелектуальних якостей людини, в тому числі активність і пасивність, недовірливість і тривожність, екстравертність і інтравертність, самостійність і залежність, альтруїзм і егоїзм, агресивність тощо. [1, 181] Тобто на сьогодні ми маємо наявність особливого генного механізму впливу психофізичних утворень людини на його соціальну природу. Оскільки психофізичні якості людини історично передують громадському порядку, то вони мають на нього



першочерговий вплив. Не менш значущим є вплив діяльності на поведінку, громадського порядку - на психофізичні якості, інститутів - на інстинкти. Придушення базових інстинктів може бути спричинене природними катаклізмами (стихійними бідами і катастрофами, різкими змінами клімату і т.п.) і нездатністю громадського порядку до адекватного реагування. Але свідомий і цілеспрямований вплив людини на природу і на самого себе є не стільки послідовними процесами, скільки паралельними і взаємозалежними. Зважаючи на це, робимо висновок, що для уникнення глибоких інституційних розривів у розвитку аграрного ринку праці інституційні реформи повинні бути спрямованими і узгодженими в одному напрямку, а реформування або нові інститути – послідовною зміною старих. Підтримка інституційного балансу в усіх його формах повинна проявлятися у балансі суспільних інститутів, технологічних змін і природних людських стандартів в їх універсальній спільності. [23]

При інституційному аналізі аграрного ринку праці зміни у законодавчому регулюванні виступають формальним інститутом даного ринку, коли поведінка індивідів, психологічні та інтелектуальні якості людини тощо становлять основні неформальні інститути.

Ефективність неформальних інститутів в регулюванні життя певної спільноти залежить від ряду умов, серед яких можна визначити на наступні:

1. Розмір соціальної групи, в якій діють ці норми. Чим менше група, тим частіше в ній повторюються угоди і існує тісніша співпраця, тим легше визначити порушника правил і тим менші витрати групи на пошук порушника та контроль за виконанням покарання.

2. Величина витрат, які несе порушник, що піддається покаранню. У багатому суспільстві з розвиненою системою соціального страхування і наявністю альтернативних можливостей отримання доходів індивіди менше залежать від приналежності до певної спільноти. Обидві ці умови - невеликий розмір групи і високі витрати, які несе порушник, що піддається покаранню,

виконувалися в первісних ізольованих спільнотах. Тому тоді система правосуддя, заснована на неформальних правилах, була достатньо ефективною.

3. Третьою умовою є статичний характер суспільства, в якому діють неформальні правила. Якщо суспільство змінюється швидко, то управління, засноване на нормах, не задовольняє потреби суспільства. Коли витрати зміни норм малі, той факт, що особа, яка змінює норму, не може отримати більшу частину вигод, не є перешкодою для створення норми. Якщо ж розвиток суспільства стає динамічним, а централізованої влади, яка створювала б або мінjala норми, немає, то необхідні серйозні зміни норм здійснити складніше через високі витрати.

Тому неформальні правила (цінності) можуть виступати розширенням, продовженням, доповненням формальних правил, джерелом формування і зміни формальних правил, обмеженням при виборі набору формальних правил, як протиріччя формальним правилам тощо. Проектування будь-яких змін на основі створення нових формальних правил без урахування неформальних норм на ринку аграрної праці буде призводити до систематичного відхилення очікуваних результатів від дійсності.

Неформальні правила можуть також виступати джерелом формування та зміни формальних правил, коли система їх розвивається еволюційно, шляхом послідовних зрушень, через відбір елементів, її складових. За певних умов, наприклад, при недостатньому розвитку інституційної структури аграрного ринку праці, неформальні правила можуть бути заміником формальних. Якщо витрати дотримання вимог формальних правил досить високі, то економічна поведінка індивідів на аграрному ринку праці може структуруватися відповідно до неформальних правил. У ряді випадків неформальні правила можуть суперечити формальним. Тоді розвиток аграрного ринку праці може піти за двома сценаріями: трансформаційних змін формальних правил або ж заміні (підміні) формальних правил. Спроби «придушити» неформальні правила часто спричиняють вкрай високі соціальні витрати.

Цілком очевидно, що якщо зміст і спрямованість неформальних інститутів організації узгоджується з її загальною метою, вони можуть стати важливим фактором організаційної ефективності. Тому неформальні інститути сьогодні розглядаються як потужний стратегічний інструмент.

Вирішальну роль у виборі певного набору інститутів повинне відіграти прагнення скоротити трансакційні витрати. В умовах перехідної економіки України велику питому вагу в структурі трансакційних витрат займають витрати опортуністичної поведінки, які можна знизити за допомогою ефективної моделі державної соціальної політики. Рациональне поєднання формальних та неформальних інститутів, а також ефективна інституційна структура аграрного ринку праці виступає необхідною основою економічного розвитку галузі і є важливим пріоритетом для економічного зростання.

### **2.3. Оцінка ефективності інституту соціального партнерства як інструменту регулювання соціально-трудова відносин на селі**

З розвитком аграрного ринку праці виникають відносини між найманими працівниками і роботодавцями з дотриманням певних правил і норм, які захищають інтереси обох сторін, тобто на основі партнерських взаємовідносин, досконалих "правил гри". Тому суспільство в цілому й кожна організація зокрема мають постійно опрацьовувати механізм регулювання цих відносин для досягнення балансу інтересів, запобігання трудовим конфліктам, створення умов для сталого економічного розвитку та підвищення рівня життя населення. Партнерство між вказаними соціальними групами людей називають соціальним партнерством. [87, С.201-202]

З усіх інституційних особливостей ринку праці характер профспілкового руху, найімовірніше, відіграє одну з найважливіших ролей у процесі формування інституційного середовища ринку праці. Майже всі довгострокові трудові угоди укладаються між профспілками і роботодавцями, тому поширеність довгострокових контрактів безпосередньо залежить від того, якою мірою практикуються колективні трудові угоди між зазначеними суб'єктами ринку праці. Крім того, існування профспілок підсилює позицію постійних працівників фірми двояким чином: по-перше, по відношенню до своїх роботодавців в процесі переговорів про заробітну плату і, по-друге, по відношенню до інших потенційних працівників, які хотіли б влаштуватися у фірму.

Основною метою соціального партнерства є досягнення вищого рівня добробуту усіх його учасників, що в результаті повинно сприяти підвищенню продуктивності праці, збільшенню валового національного продукту, удосконаленню технологічних процесів та зростанню рівня життя населення.

За умов лібералізації соціально-трудова відносин на селі держава вже не здійснює тотального контролю за регулюванням і забезпеченням соціальних гарантій зайнятості, а процеси у сфері сільської зайнятості й аграрного ринку

праці інколи набувають стихійного, безсистемного та нерегульованого характеру. На думку багатьох вчених, за сучасної економічної ситуації доцільно посилити регулюючу функцію держави у проведенні політики зайнятості, та зокрема аграрного ринку праці, що зумовлюється об'єктивними обставинами: нецілісністю багатьох ринкових інститутів; недосконалістю системи соціального партнерства; невідпрацьованістю інститутів регулювання зайнятості населення та забезпечення соціальних гарантій. Сьогодні на селі проблема взаємодії соціальних партнерів – роботодавців (сільськогосподарських підприємств) і найманих працівників та їх об'єднань (профспілок) набуває все актуальнішого значення. Вона зумовлюється двома феноменами сучасної економічної системи, які не оминули і сферу аграрної зайнятості, - глобалізацією й технологічною революцією. У результаті їхньої взаємодії і взаємозумовленості в соціально-економічній сфері країн світу спостерігаються фундаментальні зміни. Їхнім виявом є зниження частки виробничого сектора і зростання сектора послуг, деконцентрація промислового виробництва, зрушення в його галузевій структурі, співвідношення "старих" і "нових" галузей, сфер діяльності тощо. Такі зрушення призводять до змін і у структурі й характері зайнятості на селі, значно впливають на стан аграрного ринку праці, формують нові тенденції його розвитку. [12, 87, 119] Зважаючи на виняткову актуальність відносин між "працею і капіталом", між роботодавцями та найманими працівниками, багато вчених у своїх працях досліджують проблеми зайнятості й розподілу доходів. Тому при інституційному аналізі аграрного ринку праці особлива увага відводиться проблемам взаємодії соціальних партнерів, її впливу на соціальну сферу і зайнятість на селі. Для значної частини працюючих у сільськогосподарській галузі процеси глобалізації та науково-технічні новаторства означають невпевненість у збереженні робочого місця й погіршення умов праці. Аналіз протиріч взаємодії соціальних партнерів у розв'язанні проблем зайнятості на прикладі Європейського Союзу як провідної групи країн має сьогодні практичні здобутки. У країнах ЄС зростає значення вирішення всіх соціальних проблем у

процесі консультацій і угод. Згідно з Маастрихтським договором, Європейська комісія має стимулювати консультації між адміністрацією і працівниками для соціального діалогу, в результаті якого можуть укладатися угоди на різних рівнях. Зараз головна увага приділяється широкому спектру соціальних проблем - від інституціоналізації взаємовідносин між працівниками і підприємцями, гарантування безпечних умов праці на робочому місці до участі працівників в управлінні компаніями та прийняття колективних угод у межах Європейського Союзу. [87, с. 203] Тому використання саме такого досвіду є доцільним і при реформуванні сфери аграрної зайнятості та ринку праці в межах сільськогосподарської галузі.

Питання становлення та розвитку соціального партнерства висвітлюють такі вітчизняні дослідники, як О. Грішнова, В. Жуков, А. Колот, О. Новікова, Г. Осовий, В. Скуратівський, С. Українець, В. Хмільовський та інші. Більшість авторів, які аналізують стан соціального партнерства в Україні і досліджують зміни в системі розподільчих відносин, констатують негативні процеси в галузі соціально-трудових відносин. В економічній літературі соціальне партнерство розглядається як одна із форм взаємодії інститутів держави і громадянського суспільства, як система відносин між їх суб'єктами та інститутами з приводу стану, умов, змісту й результатів діяльності різних соціально-професійних груп, прошарків, спільнот. Водночас соціальне партнерство на ринку аграрної праці - це усвідомлене бажання сторін дійти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співпрацювати заради економічного процвітання, що є важливою передумовою поступального розвитку галузі, а отже й підвищення якості життя на селі. Крім того варто зазначити, що соціальне партнерство є гнучким інститутом аграрного ринку праці, оскільки ґрунтується на засадах добровільності та взаємовизнання прав сторін - партнерів, реалізується на різних рівнях - державному, галузевому, регіональному, виробничому (або, як називають деякі науковці, на мікрорівні - організацій, підприємств).

Інститут соціального партнерства аграрного ринку праці має також стратегічний характер, оскільки дає змогу на засадах трипартизму сформувати і поступово безконфліктно реалізовувати довгострокові завдання, а отже, сприяти економічному зростанню. [5, 86]

Історично соціальне партнерство в Україні існувало з часу зародження нашої державності. Перший етап - становлення - характеризувався формальним залученням соціальних партнерів до прийняття важливих рішень у соціально-економічній, трудовій сферах, про що свідчить динаміка укладання, зміст генеральної угоди, колективних договорів. У період, коли соціальне партнерство в Україні лише починало створюватися як окремий інститут ринку праці (до 1993 р., коли було прийнято Закон України «Про колективні договори і угоди»), воно навіть як термін було незрозуміле; роботодавці як соціальна група лише формувались і не брали участі у переговорах між урядом і профспілками; профспілки мали навчитись працювати самостійно, без "керівництва" уряду, держава не визначилась із функціями, стратегічними напрямками, місцем на ринку праці тощо. На другому етапі, що триває й до тепер, простежується поступове наближення суспільства до усвідомлення важливості соціального партнерства не тільки як форми управління кризою, але і як механізму забезпечення економічного зростання. Так, практично щороку ведуться переговори з укладення генеральної, галузевих і регіональних угод. [5]

Саме комплекс контрактних відносин між вільними суб'єктами аграрного ринку праці на всіх рівнях є організаційною основою ринку, а найважливішими його функціями є:

- визначення і підтримка еластичної взаємодії між попитом і пропозицією праці в сільській місцевості;
- пропорційна збалансованість між працездатним сільським населенням і робочими місцями;
- раціональний перерозподіл сільських працівників по галузях аграрного сектора і регіонах;
- регулювання оптимальної величини ціни аграрної праці і т.д.

Динаміка укладення колективних договорів доводить, що колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин є вагомим важелем управління на підприємстві. (Додаток Й)

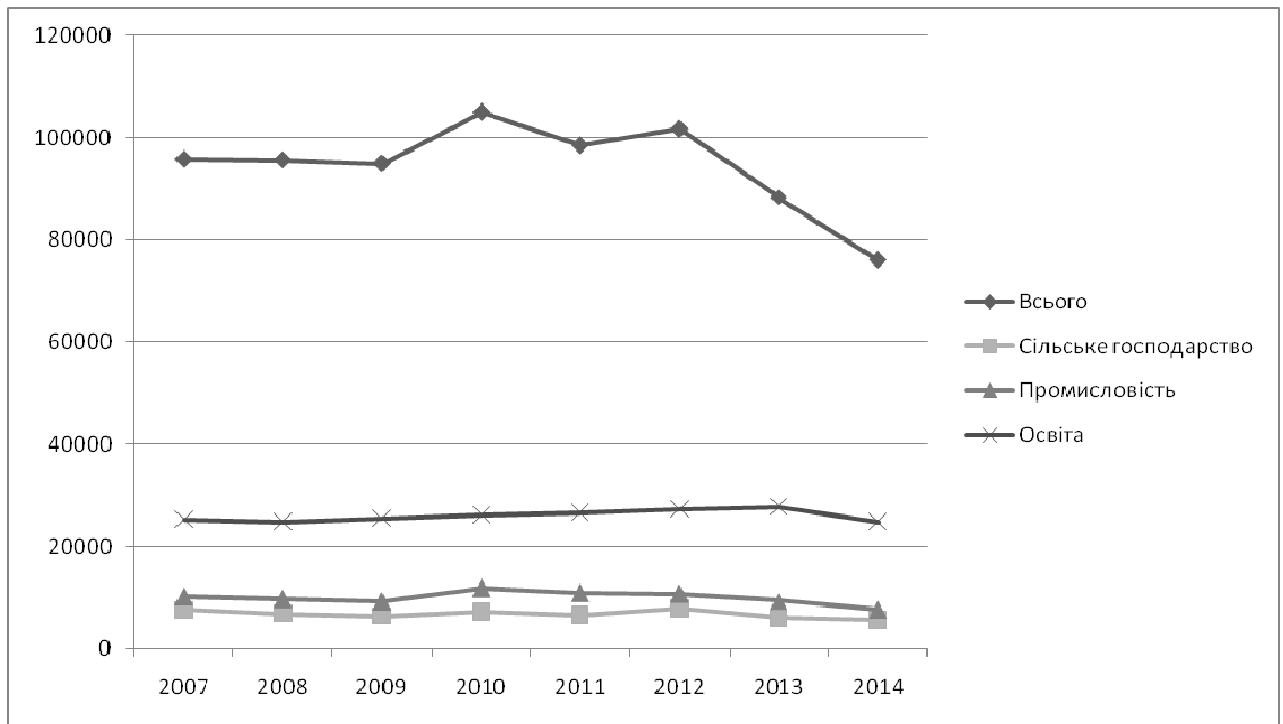


Рис. 2. 13. Динаміка укладання колективних договорів у сільському господарстві, промисловості та освіті

*Джерело: Складено автором за даними [99, 100]*

Оскільки на даному етапі нашою метою є оцінка ефективності функціонування соціального партнерства, а колективно-договірна система є його своєрідним індикатором, вважаємо, що доцільно здійснити аналіз впливу динаміки укладання колективних договорів в галузі на рівень зайнятості в сільському господарстві. Оскільки статистичні дані є дещо обмеженими, наше дослідження охоплює період із 2007 по 2014 роки. (Додаток К)

Аналізуючи вплив динаміки укладання колективних договорів на рівень зайнятості населення на сільськогосподарських підприємствах, отримуємо такі результати:

Рівняння регресії матиме вигляд:



$$y = 0,079x + 2805,97$$

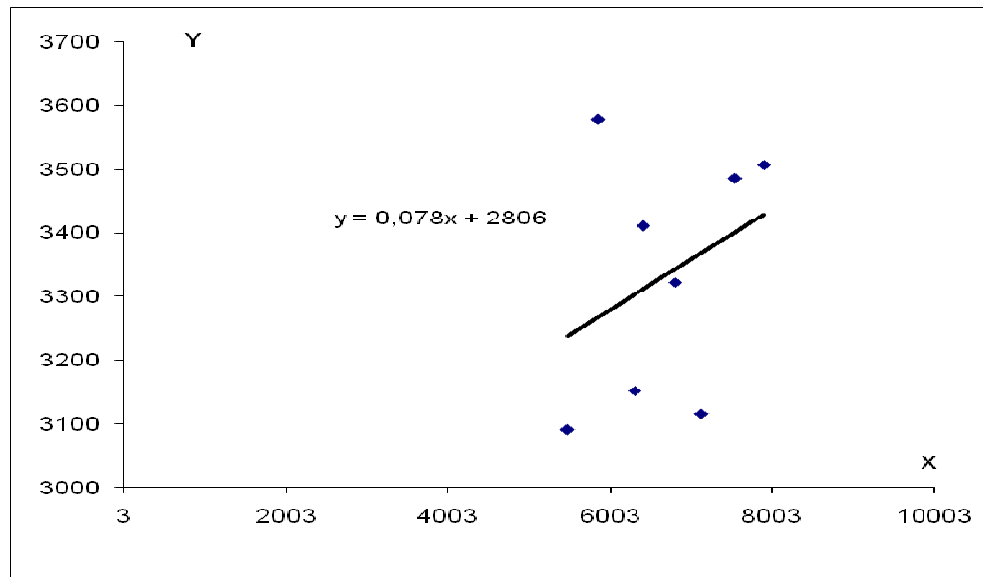


Рис. 2. 14. Пряма регресії, яка описує залежність рівня зайнятості на сільськогосподарських підприємствах від обсягу укладених колективних договорів в межах галузі

*Джерело: побудовано автором*

Лінійний коефіцієнт кореляції становить:  $r_{xy} = 0,341$ , що означає, що між кількістю колективних договорів, які укладаються в межах галузі, та рівнем зайнятості існує помірний прямий зв'язок. Коефіцієнт регресії ( $b = 0,0788$ ) свідчить про те, що у випадку зростання кількості укладених договорів на 1 тис. одиниць, зайнятість на сільськогосподарських підприємствах зростатиме на 0,078 тис. осіб. Середній коефіцієнт еластичності становить 0,16, що також свідчить про те, що зв'язок між даними показниками є слабким. Отже, можемо зробити висновок про те, що на рівень зайнятості населення на сільськогосподарських підприємствах, а також на рівень розвитку соціального партнерства, кількість договорів, що укладаються в галузі, має прямий вплив, але він достатньо слабкий, та існує низка інших чинників, від яких залежать кількісні і якісні показники зайнятості в сільській місцевості.

Показовим є також те, що незважаючи на укладення великої кількості договорів в межах усього національного ринку праці, існує значна

диференціація охоплення ними працівників. На практиці сьогодні майже кожний четвертий працівник сільськогосподарських підприємств не охоплений системою колективного трудового права. Водночас до прикладу у галузі машинобудування рівень охоплення договірним регулюванням коливається від 98 до 100%. Кількість укладених колективних трудових договорів у аграрній сфері та кількість працівників, охоплених колективно-договірним регулюванням, має тенденцію до зменшення. Питома вага працівників галузі, які приймають участь в укладанні колективних договорів становить на рівні 83-87%. В межах аграрної сфери колективно-договірною системою найкраще охоплені лише підприємства і організації лісових галузей. За даними Федерації профспілок України за 2013 - початок 2015 років основними чинниками дестабілізації стану соціально-трудова відносин на агропідприємствах були: заборгованість із виплати заробітної плати, несвоєчасна її виплата, призупинення виробничої діяльності, що призводило до зміни режиму роботи тощо. [166] Все це свідчить про слабку участь профспілок агропідприємств і роботодавців у переговорному процесі та обґрунтуванні практичних заходів поліпшення соціально-трудова сфери підприємств.

Сьогодні угоди й колективні договори, які укладаються між власниками сільськогосподарських підприємств та працівниками, повинні відображати в першу чергу реальні потреби працюючих, а тому більшість питань, які вони вирішують, стосуються регулювання оплати праці. Однак рівень виконання таких зобов'язань залишається дуже низьким.

Трудова угода, яка укладається між власником сільськогосподарського підприємства або уповноваженим ним органом і найманим працівником, в першу чергу має регулювати економічну поведінку як однієї, так і іншої сторони. Аналізуючи договірну систему аграрного ринку праці, робимо висновок, що до числа найбільш важливих об'єктів трудових угод із боку роботодавця відносяться: оплата праці; організація праці працівника, зокрема, його переведення між робочими місцями; професійне навчання, умови праці. З боку працівника це: дотримання трудової дисципліни, якість роботи тощо.

Механізм здійснення трудової угоди включає різні інструменти, стимули, які змушують роботодавця і працівника дотримуватись її умов. Ці інструменти можна розподілити на 3 групи: економічні, юридичні, соціальні. До економічних інструментів відносять: систему організації оплати праці, загрозу втратити робоче місце тощо. До соціальних інструментів виконання трудових угод належать різні соціальні норми трудової, підприємницької, управлінської поведінки. [87, 119]

Враховуючи важливість матеріальної складової в мотиваційних орієнтирах розвитку аграрного ринку праці, механізм соціального партнерства потребує подальшого вдосконалення. В аграрній сфері розвиток соціального партнерства може проявлятися в наступних формах:

1) у процесі взаємодії великих сільськогосподарських підприємств, фермерських і особистих господарств, коли великі підприємства перебувають у тісній взаємодії із малими та надають їм різного роду послуги (забезпечення молодняком тварин і птиці, комбікормами, паливом, консультаційними послугами і т. д.);

2) участь робітників у процесі корпоративного управління інтеграційними формуваннями, наприклад, агрохолдингом, отримання від нього певних послуг соціально-економічного характеру (пайове будівництво житла, доріг, об'єктів соціального призначення, забезпечення кредитними ресурсами для організації власної справи, особливо диверсифікованих видів підприємницької діяльності та ін.);

3) участь населення у діяльності сільської кредитної кооперації, що дозволяє збільшувати товарність особистих підсобних господарств, розвивати нетрадиційні види підприємницької діяльності в сільських районах;

4) вдосконалення моделі соціально-трудова відносин у системі «працівник-роботодавець», в напрямку налагодження партнерських відносин, що дозволяють підвищити продуктивність праці;

5) досягнення гармонізації відносин у системі «державна - підприємництво - населення сільських територій», суть якого зводиться до

забезпечення балансу соціально-економічних інтересів названих складових (державі потрібні податкові надходження від розвитку підприємництва; роботодавцям в межах галузі в свою чергу від держави необхідне раціональне податкове навантаження, належні «правила гри» на ринку і достатня державна підтримка; населенню - соціальна відповідальність держави та агробізнесу (турбота про соціальну інфраструктуру населеного пункту, підвищення зайнятості населення, підтримання навколишнього середовища не нижче рівня нормативних вимог). [175]

Частина інструментів для досягнення такого соціального консенсусу в аграрній галузі часто носить змішаний характер: економіко-правовий, соціально-економічний тощо. Наприклад, пониження у посаді працівника сільськогосподарського підприємства є економічним (зменшення заробітку) і водночас соціальним (втрата професійно-соціального статусу) важелем виконання трудової угоди. Реалізація трудової угоди багато в чому визначається взаємодією юридичних і економічних інструментів такої реалізації. Для посилення трудової дисципліни на сільськогосподарському підприємстві може бути підвищена зарплата. Загроза її втрати внаслідок звільнення може створити потужний стимул дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог посадової інструкції тощо.

Серед основних причин, чому соціальне партнерство в Україні досі остаточно не сформовано як дієвий механізм, та практично зовсім не реалізоване в межах аграрної галузі, можна виділити такі: недосконалість законодавчої та нормативно-правової бази; низька мотивація роботодавців до участі в соціальному діалозі; формальний характер угод і договорів, які діють на всіх рівнях економіки України; невизначеність ролі держави в інституті соціального партнерства; низька інформованість суспільства про соціальне партнерство. [87, С. 206-207]

При цьому не досягнуто необхідної чіткості у визначенні суб'єктів соціального партнерства та їх статусу. У зв'язку з цим система колективно-договірного регулювання трудових відносин на підприємствах аграрного

сектора економіки розвинута дуже слабо, а інколи практично відсутня. У багатьох випадках спостерігається формальне ставлення до укладання колективних договорів, що пов'язано, зокрема, з напіврекомедаційним характером результатів виконання положень колективного договору, в той час як у розвинутих країнах ринкової економіки поширена практика, за якої визначені умови є обов'язковими для суб'єктів трудових відносин.

Основною метою соціального партнерства сьогодні є досягнення загального блага, що можливо лише за умови залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління й подолання на цій основі монополізму в розподілі створеного продукту; посилення мотивації до співробітництва у забезпеченні високих результатів роботи як необхідної умови підвищення якості життя на селі; усунення непорозумінь і суперечностей щодо намірів кожної із сторін; досягнення взаємного прагнення до утвердження в суспільстві соціального миру та злагоди. Тому одним з пріоритетних напрямів і шляхів розв'язання соціальних проблем аграрного ринку праці в Україні вбачаємо у формуванні ефективної колективно-трудової системи європейського зразка.

Для вирішення соціальних проблем ринку аграрної праці, реформування законодавчої й нормативної бази з урахуванням європейських стандартів і вимог сучасності на інститут держави покладаються такі першочергові завдання.

По-перше, на аграрному ринку праці держава може виконувати функцію забезпечення й гаранта прав усіх суб'єктів даного ринку, спрямовуючи свою діяльність на розвиток, добробут сільського населення, підвищення загального рівня освіти та підвищення кваліфікації працівників тощо. По-друге, держава може виступати у ролі роботодавця. Природно, що метою власника будь-якого ресурсу є одержання певних прибутків, тому держава має бути зацікавлена у підвищенні ефективності роботи своїх сільськогосподарських підприємств, якщо вони перебувають у її власності. Однак з іншої сторони варто враховувати, що плануючи технічне переоснащення й модернізацію виробництва, державні сільськогосподарські

підприємства можуть скорочувати штати працівників. Вітчизняна практика свідчить, що інститути, які виступають у ролі роботодавців під час укладення угод (реалізації соціального партнерства) - це органи місцевої влади, центральної виконавчої влади, державні фонди, бюджетні організації, підприємства з часткою державної власності понад 50%.

По-третє, держава може виконувати функцію посередника (або арбітра) у відносинах між суб'єктами попиту та пропозиції аграрної праці, а також профспілками. У цьому разі вона має на меті досягнення взаємної злагоди, стабільності в розвитку галузі. Інститутом, що відповідає цій функції держави в Україні, є Національна рада соціального партнерства та Національна служба посередництва і примирення. [8, с. 376]

Будь-яка держава реалізує всі ці функції, проте їхнє співвідношення різне для різних країн. Так, європейським країнам притаманне посилення останньої функції, децентралізація управління, тобто послаблення (інколи - відсутність) впливу держави на соціальний діалог, особливо на мікрорівні, рівні галузей, регіонів. В Україні згадана функція реалізується державою не в повному обсязі або лише в разі виникнення конфліктів. Ефективна реалізація функції "держава - арбітр" на аграрному ринку праці передбачає опосередковану участь інституту держави в соціальному діалозі через встановлення "правил гри" та безпосереднє втручання в роботу соціальних партнерів у разі порушення ними законних прав, інтересів суспільства і партнерів. [2, 61]

Міжнародний досвід становлення й розвитку соціального партнерства доводить, що його основними принципами є: добровільність та зацікавленість усіх сторін до входження у трудові відносини; рівноправність усіх форм власності; представництво і захист своїх соціальних інтересів кожним суб'єктом трудових зносин; взаємодія в межах законодавства; повага до конституційних прав людини.

Досвід зарубіжних країн переконує, що найсприятливіші умови для розвитку соціального партнерства на аграрному ринку праці можна сформулювати

лише завдяки децентралізації управління, віднесенню до компетенції колективів сільськогосподарських підприємств розв'язання більшості соціально-трудових проблем, розширення прав областей, регіонів і міст.

В умовах функціонування агропідприємств різних форм власності можливості й потреба в соціальному партнерстві дедалі зростають. Що ж до сучасного переговорного процесу, культуру партнерських відносин в будь-якій галузі економіки неможливо запровадити відразу, а у сфері сільськогосподарських відносин зробити це за короткотерміновий період вкрай важко, оскільки її розвиток та формування - це тривалий процес.

Тому вже сьогодні потрібно проводити інформаційно-агітаційну політику, змінювати навчальні та виховні програми, піднімати культурний та просвітницький рівень населення. Що в свою чергу сприятиме розвитку ділового менеджменту та підвищенню рівня культури соціального партнерства в майбутньому. Результативність такої співпраці повинна гарантувати держава, що законодавчо регулює переговорний процес, формує його принципи, та форми співпраці.

## Висновки до розділу 2

У другому розділі дисертаційного дослідження проаналізовано тенденції та динаміку зміни основних показників розвитку аграрного ринку праці. Аналіз демографічної ситуації в сільській місцевості підтверджує те, що вона набуває характеру гострої демографічної кризи: відбуваються несприятливі зміни в кількості працівників зайнятих у сільському господарстві, внаслідок депопуляції та деградації якості праці. Скорочення сільської частини населення часто призводить до ускладнення демографічної ситуації в сільській місцевості та ускладнює вирішення економічних та соціальних проблем. При дослідженні рівня зайнятості в аграрній галузі економіки виникають труднощі, які в першу чергу пов'язані із сезонним характером залучення працівників, складності визначення рівня неповної зайнятості в галузі, а також різних методологій обчислення. Недосконалою також є обліково-статистична звітність. Реформування аграрного сектора призвело до скорочення кількості зайнятого населення в сільському господарстві у період із 2000 по 2014 рік, що підтверджує загальносвітову тенденцію. Щоб компенсувати таке скорочення та уникнути загострення проблеми зайнятості на селі, в першу чергу потрібно сприяти диверсифікації сільської економіки, розвитку виробничої та соціальної інфраструктури, а також залученню працівників до сфери несільськогосподарського виробництва та у суміжні із ним галузі економіки.

Ринок аграрної праці України завжди характеризувався переважанням пропозиції над попитом, а тому ціна на аграрну працю, тобто заробітна плата, встановлюється на низькому рівні. Незважаючи на те, що динаміка росту заробітної плати у період із 2000 по 2014 рік мала позитивну тенденцію, розрив між зростанням оплати праці в сільськогосподарському секторі та загалом по країні продовжує збільшуватися.

Також особлива увага була приділена інституційно-правовому механізму формування зайнятості на селі, проаналізовано чинну нормативно-правову базу, що регулює трудові відносини на аграрному ринку праці, зокрема



Проект трудового кодексу України, Закон про зайнятість населення, зміни до податкового законодавства. На основі змін нормативно-правового регулювання, та його взаємодії із неформальними інститутами, що впливають на зайнятість у сільській місцевості, побудовано інституційну модель розвитку аграрного ринку праці. Зроблено висновок про те, що неформальні правила часто становлять розширення, продовження та доповнення формальних правил та у своїй сукупності являються важливим фактором організаційної ефективності аграрного ринку праці та потужним стратегічним інструментом.

Зважаючи на особливості аграрного ринку праці характер профспілкового руху, найімовірніше, повинен відігравати одну з найважливіших ролей у процесі формування інституційного середовища ринку праці. Не останнє місце у даному процесі займає інститут соціального партнерства та впровадження ефективної колективно-договірної системи, що являє собою тривалий, але вкрай необхідних процес становлення та розвитку аграрного ринку праці України. Аналіз колективно-договірної системи показав, що на рівень зайнятості населення на сільськогосподарських підприємствах, а також на рівень розвитку соціального партнерства, кількість договорів, що укладаються в галузі, має прямий вплив, але він достатньо слабкий, та існує низка інших чинників, від яких залежать кількісні і якісні показники зайнятості в сільській місцевості.

Подальше вдосконалення законодавчої бази у сфері сільської зайнятості, а також надання більших повноважень та можливостей впливу органам місцевого самоврядування сприятиме ефективному вдосконаленню механізму управління соціально-виробничою системою зайнятості, розвитку соціальної інфраструктури на селі, створенню необхідних умов для відтворення та розвитку трудового потенціалу аграрної галузі економіки України.

### РОЗДІЛ 3.

## НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

### 3.1. Шляхи удосконалення інституційного механізму функціонування та перспектив розвитку аграрного ринку праці

Ефективне функціонування аграрного ринку праці є однією з передумов підвищення конкурентоспроможності вітчизняного аграрного виробництва з однієї сторони, а також важливою складовою стабільного розвитку національного ринку праці – іншої. Збереження деструктивних тенденцій у сфері сільської зайнятості об'єктивно зумовлюватиме подальший процес погіршення умов відтворення кількісних та якісних параметрів трудового потенціалу села.

Сьогодні специфічні особливості ринку аграрної праці в проявляються у наступному:

по-перше, в нерівному становищі сільського роботодавця і найманих сільських працівників;

по-друге, у невисокій організованості суб'єктів ринку аграрного праці, представлених, з одного боку, професійними спілками найманих сільських працівників, з іншого боку, організаціями, асоціаціями підприємців та селянськими господарствами;

по-третє, в недостатній регульованості ринку аграрної праці колективними трудовими угодами, трудовим законодавством, що покликане захищати найманих працівників від прямого впливу ринкових коливань;

по-четверте, в негнучкості ринку аграрного праці, яка полягає в особливостях основного товару на даному ринку - робочій силі. Через специфіку ринку аграрного праці на ньому завжди існує загальна і структурна

невідповідність попиту і пропозиції, що виражається в наявності сільського безробіття.

Указом Президента «Про основні засади розвитку соціальної сфери» визначено, що найважливішими засобами забезпечення продуктивної зайнятості сільського населення повинні бути такі заходи: утвердження статусу селянина як реального власника та господаря на землі; запровадження спрощеного порядку реєстрації та звітності суб'єктів господарювання в аграрному секторі; розмежування підсобної та підприємницької форм господарювання сільських сімей, сприяння перетворенню особистих підсобних господарств у господарства товарного типу; підтримка розвитку особистих підсобних господарств як форми самозайнятості сільського населення; залучення приватного сектора у сільській місцевості до рекреаційно-туристичного підприємництва та підсобної діяльності у сфері туризму (сільського зеленого туризму); регулювання трудової міграції сільського населення, спрямування її з трудонадлишкових регіонів до депресивних сільських територій; запровадження системи професійного навчання і перепідготовки незайнятих працею сільських жителів; надання державної підтримки розвитку дрібного і середнього підприємництва на селі; створення спеціального фонду підтримки підприємницької діяльності на селі молодих сімей; розвитку та підтримки діяльності кредитних спілок; поліпшення умов реалізації селянами продукції особистих підсобних господарств.

Тому при аналізі аграрного ринку праці особливої актуальності набуває переміщення трудових ресурсів з профільної у непрофільну сферу [108, 159], з виділенням таких блоків як: працевлаштування на нові робочі місця; працевлаштування через державну службу зайнятості на вільні, новостворені робочі місця і сезонні роботи; участь у громадських роботах. [24]

Досліджуючи чинники, які впливають на рівень зайнятості на сільськогосподарських підприємствах, можемо зробити припущення, що одним із найважливіших стимулів є рівень оплати аграрної праці, тобто заробітна плата. Однак варто пам'ятати, що у реальному житті кожне економічне явище

чи процес зазвичай перебувають у певних причинно-наслідкових зв'язках із великою кількістю інших об'єктів, процесів, явищ будь-якої економічної системи. Кожна економічна змінна здебільшого залежить не від одного, а від багатьох факторів. Тому для адекватного аналізу впливу кількох факторів на зайнятість населення в сільському господарстві виникає потреба побудови багатофакторної економетричної моделі. Використовуючи наявні статистичні матеріали, проаналізуємо залежність рівня зайнятості населення на сільськогосподарських підприємствах від рівня оплати праці, кількості сільського населення, продуктивності аграрної праці та рентабельності сільськогосподарських підприємств.

Дані для багатофакторної кореляційно-регресійної моделі (де зайняте населення в сільському господарстві – результуюча змінна, а заробітна плата, кількість сільського населення, продуктивність праці та рентабельність аграрних підприємств – факторні змінні):

Таблиця 3.1.

## Дані для багатофакторної кореляційно-регресійної моделі

Рік	Зайняте населення на сільськогосподарських підприємствах, тис. осіб	Заробітна плата в галузі, грн.	Сільське населення, тис. осіб	Продуктивність праці, %	Рентабельність підприємств, %
2000	4367	111	16091,2	112,3	-1
2001	4148,1	151	15971,5	127,7	18,3
2002	4135,8	178	15882,7	117,8	4,9
2003	4105,7	210	15675,1	93,3	12,6
2004	3998,3	295	15476	166,8	8,1
2005	4005,5	415	15271,5	114,6	6,8
2006	3652,6	553	15051,8	115,5	2,8
2007	3484,5	733	14868,6	105,6	15,6
2008	3322,1	1076	14703,9	143,8	13,4
2009	3152,2	1206	14556,5	103,1	13,8
2010	3115,6	1430	14438,1	101	21,1
2011	3410,3	1800	14336,9	124,5	27
2012	3506,7	2023	14252,7	96,6	20,5
2013	3577,5	2269	14174,4	126	11,2

Джерело: [22, 23, 66]

Емпіричне рівняння множинної регресії представимо у вигляді:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_mX_m + e$$

Тут  $b_0, b_1, \dots, b_m$ - оцінки теоретичних значень  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m$  коефіцієнтів регресії (емпіричні коефіцієнти регресії);  $e$  - оцінка відхилення  $\varepsilon$ .

При виконанні передумов МНК щодо помилок  $\varepsilon_i$ ,  $b_0, b_1, \dots, b_m$  оцінки параметрів  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m$  множинної лінійної регресії за МНК є незміщеними, ефективними і значущими (тобто BLUE-оцінками).

Отримане рівняння регресії (оцінка рівняння регресії) матиме вигляд:

$$Y = -11009,18 + 0,46 X_1 + 0,95 X_2 + 0,66 X_3 - 8,55 X_4$$

Отже, маємо змогу зробити висновок про те, що залежність рівня зайнятості на сільськогосподарських підприємствах від рівня оплати аграрної праці, кількості сільського населення та продуктивності праці є прямою, а від рівня рентабельності підприємств – оберненою. Це пояснюється тим, що при зростанні рентабельності підприємств, що зазвичай супроводжується зростанням технологічного оснащення та заміщення трудових ресурсів, потреба в працівниках зменшується, відповідно і рівень зайнятості на сільськогосподарських підприємствах також зменшується.

В нашій моделі кількість спостережень  $n = 14$ . Кількість незалежних змінних в моделі становить 4, а число регресорів з урахуванням одиничного вектора дорівнює числу невідомих коефіцієнтів. З урахуванням ознаки  $Y$ , розмірність матриці стає рівною 6. Матриця незалежних змінних  $X$  має розмірність (14 x 6).

Матриця, складена з  $Y$  і  $X$ , матиме вигляд:

Таблиця 3.2.

## Матриця, складена з Y і X

1	4367	111	16091.2	112.3	-1
1	4148.1	151	15971.5	127.7	18.3
1	4135.8	178	15882.7	117.8	4.9
1	4105.7	210	15675.1	93.3	12.6
1	3998.3	295	15476	166.8	8.1
1	4005.5	415	15271.5	114.6	6.8
1	3652.6	553	15051.8	115.5	2.8
1	3484.5	733	14868.6	105.6	15.6
1	3322.1	1076	14703.9	143.8	13.4
1	3152.2	1206	14556.5	103.1	13.8
1	3115.6	1430	14438.1	101	21.1
1	3410.3	1800	14336.9	124.5	27
1	3506.7	2023	14252.7	96.6	20.5
1	3577.5	2269	14174.4	126	11.2

*Джерело: отримано автором*

Знайдемо парні коефіцієнти кореляції за формулою:

$$r_{xy} = \frac{\overline{x \cdot y} - \overline{x} \cdot \overline{y}}{s(x) \cdot s(y)}$$

Отримані результати представимо у вигляді матриці парних коефіцієнтів кореляції R:

Таблиця 3.3.

Матриця парних коефіцієнтів кореляції R:

-	y	x <sub>1</sub>	x <sub>2</sub>	x <sub>3</sub>	x <sub>4</sub>
y	1	-0.738	0.892	0.158	-0.6
x <sub>1</sub>	-0.738	1	-0.936	-0.14	0.601
x <sub>2</sub>	0.892	-0.936	1	0.139	-0.595
x <sub>3</sub>	0.158	-0.14	0.139	1	-0.155
x <sub>4</sub>	-0.6	0.601	-0.595	-0.155	1

*Джерело: отримано автором*

Можна дати наступну якісну інтерпретацію можливих значень коефіцієнта кореляції (за шкалою Чеддока): якщо  $|r| > 0,3$  - зв'язок практично відсутній;  $0,3 \leq |r| \leq 0,7$  - зв'язок середній;  $0,7 \leq |r| \leq 0,9$  - зв'язок сильний;  $|r| > 0,9$  - зв'язок дуже сильний.

Розраховуємо значення t-статистики для  $r_{yx1}$  за формулою:

$$t_{\text{набл}} = r_{yx1} \frac{\sqrt{n-m-1}}{\sqrt{1-r_{yx1}^2}}$$

$$t_{\text{набл}} = 0.74 \frac{\sqrt{14-1-1}}{\sqrt{1-0.74^2}} = 3.79$$

$$t_{\text{крит}}(n-m-1; \alpha/2) = (12; 0.025) = 2.179$$

Оскільки  $t_{\text{набл}} > t_{\text{крит}}$ , то можемо зробити висновок, що коефіцієнт кореляції статистично значущий.

Значення t-статистики для  $r_{yx2}$ :

$$t_{\text{набл}} = 0.89 \frac{\sqrt{14-1-1}}{\sqrt{1-0.89^2}} = 6.83$$

Оскільки  $t_{\text{набл}} > t_{\text{крит}}$ , коефіцієнт кореляції статистично значущий.

Значення t-статистики для  $r_{yx3}$ :

$$t_{\text{набл}} = 0.16 \frac{\sqrt{14 - 1 - 1}}{\sqrt{1 - 0.16^2}} = 0.55$$

Оскільки  $t_{\text{набл}} < t_{\text{крит}}$ , то робимо висновок про те, що коефіцієнт кореляції статистично не значущий.

Значення t-статистики для  $r_{yx4}$ :

$$t_{\text{набл}} = 0.6 \frac{\sqrt{14 - 1 - 1}}{\sqrt{1 - 0.6^2}} = 2.6$$

В даному випадку  $t_{\text{набл}} > t_{\text{крит}}$ , тому коефіцієнт кореляції статистично значущий.

Таким чином, зв'язок між  $(Y \text{ і } X_1)$ ,  $(Y \text{ і } X_2)$ ,  $(Y \text{ і } X_4)$  є істотним.

Найбільший вплив на результуючу змінну має чинник  $X_2$  ( $r = 0,89$ ), а саме кількість сільського населення.

Тісноту спільного впливу факторів на результативну змінну оцінює індекс множинної кореляції. В нашій моделі він становить:

$$R = \sqrt{1 - \frac{s_e^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}} = \sqrt{1 - \frac{238635.67}{2149547.33}} = 0.943$$

Розраховуємо також коефіцієнт множинної кореляції:

$$R = \sqrt{1 - \frac{0.00835}{0.0756}} = 0.943$$

Коефіцієнт детермінації становить:  $R^2 = 0.89$ , а стандартна помилка рівна 162,4.

Коефіцієнт множинної регресії  $R = 0,94$  вказує на дуже щільний зв'язок між результативним показником та факторними величинами. Щодо значення коефіцієнту детермінації  $R^2$  отриманої кореляційно-регресійної моделі  $R^2 = 0,89$ , то залежність рівня зайнятості на сільськогосподарських підприємствах на 89% обумовлена обраними факторними величинами. Решта 11% обумовлені іншими факторами, що впливають на зайнятість на аграрних підприємствах, але не є включеними в модель регресії.

З огляду на високі значення коефіцієнтів множинної регресії та детермінації, дана залежність є достатньо закономірною. Показник дисперсії,



значущості F та показника F-статистики свідчить про достатній рівень достовірності результатів оцінювання.

Перевірка даної моделі на мультиколінеарність показала, що між обраними факторами відсутній високий та дуже високий кореляційний зв'язок, про що й свідчать дані таблиці, а, отже, дана кореляційно – регресійна модель є доцільною.

Отже, можна зробити висновок, що одними із найважливіших чинників, які впливають на рівень зайнятості на сільськогосподарських підприємствах, є зростання чисельності сільського населення та рівня оплати аграрної праці:

Таблиця 3.4.

## Результати дослідження

Фактори	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t-статистика	P-Значення	Нижні 95%	Верхні 95%	Нижні 95,0%	Верхні 95,0%
Y-перетин	-11009,18	3037,42	-3,62	0,01	-17880,31	-4138,05	-17880,31	-4138,05
X 1	0,46	0,17	2,65	0,03	0,07	0,85	0,07	0,85
X 2	0,95	0,19	4,99	0,0003	0,52	1,39	0,52	1,39
X 3	0,66	2,32	0,28	0,78	-4,60	5,91	-4,60	5,91
X 4	-8,55	7,35	-1,16	0,27	-25,16	8,07	-25,16	8,07

*Джерело: отримано автором*

Результати дослідження свідчать про те, що між рівнем зайнятості населення та продуктивністю праці і рентабельністю сільськогосподарських підприємств існує слабкий зв'язок, а тому ці факторні змінні потрібно виключити з моделі.

Досліджуючи залежність між рівнем зайнятості населення на сільськогосподарських підприємствах та рівнем заробітної плати і кількістю сільського населення, отримаємо такі результати. Рівняння регресії матиме вигляд:

$$Y = -11405 + 0,43 X_1 + 0,98 X_2$$

## Регресійна статистика:

Коефіцієнт множинної регресії R	0,93
Коефіцієнт детермінації R <sup>2</sup>	0,87
Нормований коефіцієнт детермінації R <sup>2</sup>	0,85
Стандартна помилка	158,68
Спостереження	14

Таблиця 3.5.

Результати дослідження після виключення з моделі факторів продуктивності  
праці та рентабельності підприємств

Фактори	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t-статистика	P-Значення	Нижні 95%	Верхні 95%	Нижні 95,0%	Верхні 95,0%
Y-перетин	-11405,02	2933,07	-3,89	0,00	-17860,66	-4949,38	-17860,66	-4949,38
X 1	0,43	0,17	2,55	0,03	0,06	0,79	0,06	0,79
X 2	0,98	0,19	5,28	0,0003	0,57	1,39	0,57	1,39

*Джерело: отримано автором*

Результати дослідження свідчать про те, що найбільший вплив на рівень зайнятості на сільськогосподарських підприємствах має кількість сільського населення. Що ж до показників рівня рентабельності підприємств (Додаток Л) та продуктивності праці (Додаток М), якщо із першим чинником такий зв'язок простежується, він є оберненим і помірним, то з останнім він дуже слабкий. Це можна пояснити тим, що продуктивність праці є динамічним показником результативності праці, на рух якого впливає багато факторів (науково-технічний прогрес, застосування нової техніки, удосконалення системи машин, впровадження комплексної механізації, інженерних комунікацій, необхідних для виконання процесів, а також передових технологій та наукових розробок). Відтак підтверджуємо висновок про те, що протягом останніх років співвідношення динаміки росту продуктивності праці, заробітної плати і створеного продукту є нехарактерним для будь-якого ринку праці країн з розвинутою ринковою економікою. Якщо темп зростання заробітної плати випереджає темп зростання продуктивності праці, то така модель стимулює

зростання продуктивності праці, але породжує інфляцію. Однак занадто високі темпи зростання заробітної плати порушують зв'язок між затратами праці і її оплатою, що так само приводить до зниження його продуктивності.

Тому одним із найважливіших завдань є підвищення продуктивності аграрної праці, стабільної динаміки її зростання. З цією метою необхідно:

- забезпечувати працівників технологічними, високопродуктивними і облаштованими робочими місцями з гідною оплатою і прийнятними умовами праці;
- надання соціальних гарантій фахівцям, які працюють на відповідних територіях;
- сприяти створенню надійної соціальної інфраструктури села;
- формувати систему державного регулювання демографічних процесів розвитку села;
- вирівнювати умови життєдіяльності міського та сільського населення;
- стимулювати закріплення на селі висококваліфікованих спеціалістів сільського господарства, а також освіти, культури, охорони здоров'я та побутового обслуговування.

Як показує зарубіжний досвід, в розвиненій ринковій економіці інституційна структура аграрного ринку праці включає систему соціального партнерства з її організаційними структурами, правилами і практикою взаємодії основних суб'єктів ринку праці (працівників і роботодавців); правові акти, що регулюють трудові відносини; трудову мобільність (територіальну, галузеву, професійну і т.д.), що забезпечує вільний доступ на локальні ринки праці; систему взаємодії внутрішніх і зовнішніх ринків праці, визначальні національні особливості сегментованості ринку праці на первинний і вторинний сектори; державні та недержавні форми трудового посередництва, ринок послуг з працевлаштування. Ступінь розвиненості інституційної структури визначає ефективність функціонування аграрного ринку праці, показниками якої є: встановлення заробітної плати на рівні граничного продукту праці, високий

попит на аграрну працю, що забезпечує повну зайнятість в сільській місцевості, а також низький рівень середніх трансакційних витрат.

Інституціоналізація аграрного ринку праці на основі формування державних (формальних) і неформальних його інститутів повинна забезпечити зниження рівня прихованого безробіття (ведення особистого підсобного господарства, посередницька діяльність, тіньова зайнятість, що не охоплена системою оподаткування). (Додаток Н) Тому державна політика на ринку аграрної праці повинна бути спрямована на стимулювання процесу прискореного становлення інститутів ринку праці (бірж праці, приватних посередницьких організацій з працевлаштування і т.д.), що забезпечить на основі розширення зайнятості надходження податків до державного бюджету, в тому числі і для здійснення активної соціальної політики.

Незважаючи на високий рівень безробіття на селі, вакантні робочі місця часто є незатребуваними. Основні причини такої ситуації - вкрай низький рівень оплати праці, її несвоєчасні виплати і погані умови праці. Інші причини, на які слід звернути увагу органів місцевого самоврядування, управлінь сільського господарства і служб зайнятості - це відсутність кадрів необхідного рівня підготовки, погане транспортне сполучення, висока вартість проїзду, відсутність вільного житла і задовільних умов проживання у господарствах, що пропонують робочі місця. У кінцевому результаті, всі ці причини в тій чи іншій мірі пов'язані з низькою матеріальною забезпеченістю працівників, а тому зумовлюють низьку мотивацію аграрної праці та високий рівень міграції працівників у інші галузі виробництва, а часто і у інші країни.

В якості комплексу основних заходів щодо підвищення ефективності функціонування ринку аграрної праці сьогодні необхідно:

- децентралізувати роль держави, політика якої повинна бути спрямованою на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини;

- підприємці і держава повинні бачити в потенційному працівнику не тільки робочу силу, а й особистість з постійно зростаючими матеріальними і духовними потребами;

- розвивати систему підготовки працівників за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів, а також приватного бізнесу;

- формувати розвинену систему мотивації до ефективної трудової діяльності;

- формувати ставлення до контрактної системи як до незамінного інституту сучасної економіки, до трудового законодавства як до основного судді на ринку праці;

- реформувати систему соціального страхування;

- інституційний механізм підвищення ефективності ринку аграрної праці повинен обов'язково включати в себе планування, регулювання і контроль за використанням людських ресурсів.

Для оцінки свого впливу державні органи потребують адекватну інформацію про результати своєї діяльності. Ця інформація, як свідчення успіхів або невдач державного втручання в процеси регулювання ринку аграрної праці, дозволяє сформувати правильне уявлення:

- по-перше, про динаміку зайнятості, захищеності від безробіття, зростання чи зниження платоспроможності населення, його життєвого рівня, про поліпшення структури сільського господарства, ефективності виробництва і т.д.

- по-друге, про такі показники, які не завжди можуть бути оцінені кількісно: рівень соціальної напруженості (страйки, демонстрації, локауті), якості оцінки державних заходів за допомогою засобів масової інформації, реакції учасників соціально-трудова відносин на дії державних органів. Часто для отримання такої інформації використовуються відпрацьовані прийоми анкетного опитування.

Основними засобами забезпечення продуктивної зайнятості сільського населення, при цьому, визначено: утвердження статусу селянина як реального

власника та господаря на землі; запровадження спрощеного порядку реєстрації та звітності суб'єктів господарювання в аграрному секторі; розмежування підсобної та підприємницької форм господарювання сільських сімей, сприяння перетворенню особистих підсобних господарств у господарства товарного типу; підтримка розвитку особистих підсобних господарств як форми самозайнятості сільського населення; залучення приватного сектора у сільській місцевості до рекреаційно-туристичного підприємництва та підсобної діяльності у сфері туризму (сільського зеленого туризму); регулювання трудової міграції сільського населення, спрямування її з трудонадлишкових регіонів до депресивних сільських територій; запровадження системи професійного навчання і перепідготовки незайнятих працею сільських жителів; надання державної підтримки розвитку дрібного і середнього підприємництва на селі; створення спеціального фонду підтримки підприємницької діяльності на селі молодих сімей; розвитку та підтримки діяльності кредитних спілок; поліпшення умов реалізації селянами продукції особистих підсобних господарств.

В процесі реформування аграрної сфери постсоціалістичним країнам Центральної Європи вдалось уникнути масового безробіття селян значною мірою завдяки зосередженню в сільській місцевості підприємств переробки сільськогосподарської сировини, її зберігання та масового виробництва продуктів харчування. [187, 191, 193]

### 3.2. Світовий досвід інституційних перетворень та можливість його застосування на аграрному ринку праці України

Формування інституційного середовища аграрного ринку праці сьогодні відбувається практично в спонтанному режимі, у цілому ситуація у сфері сільської зайнятості характеризується як інституційно неврівноважена, що виявляється у відсутності дійових інститутів, які могли б забезпечити умови для досягнення ринкової рівноваги. Між тим, зарубіжний досвід застосування економічних інститутів, які покликані реагувати на ці зміни, поки що лише нагромаджується. Сучасні типи зайнятості (дистанційна зайнятість, аутсорсинг, лізинг персоналу тощо) запозичуються із досвіду ведення аграрного бізнесу зарубіжних компаній, однак часто проникають на ринок аграрної праці через неформальний сектор. Тому реакції основних учасників ринку праці призводять до результатів, які мало прогнозовані та неочікувані, відтак часто виникають так звані інституційні пастки. [123, С.140-141]

Аналізуючи інституційні перетворення, на нашу думку, в першу чергу потрібно враховувати інституційні зміни та їхні результати. На сучасному етапі розвитку аграрного ринку праці сформувалася низка «інституційних пасток», притаманних ринкам усіх країн, що стають на заваді ефективному функціонуванню ринку праці на селі. Однією з головних інституційних перепон є існуюча інерційність сільської зайнятості. Цей феномен має прояв у невідповідності динаміки зайнятості динаміці виробництва. [127, с. 13]

Визначення інституційної пастки є поширенішим терміном в зарубіжних джерелах. «Інституційна пастка» являє собою послідовність помилкових нормативних заходів, які збільшили витрати на інституційні перетворення на тому рівні, на якому неефективні структури можуть залишатися стабільними, незважаючи на зміни зовнішнього економічного середовища. [189] Також в зарубіжній літературі для визначення поняття інституційної пастки використовують термін lock-in (блокування), оскільки інституційні пастки можуть призвести до переривання функціонування

багатьох економічних процесів.

Спільним для всіх інституційних пасток є «ефект координації». Його суть полягає в тому, що «чим більше число агентів слідує нормі, тим більші витрати пов'язані з відхиленням від неї для кожного агента». [126, с.26] Позитивним впливом даного ефекту на ринок аграрної праці є те, що за допомогою координації дій людей, різних організацій та інститутів, появляється можливість реалізовувати багато складних процесів. Наприклад, поділ праці на великому сільськогосподарському підприємстві. [156, с. 27] Кожна деталь повинна потрапляти до кожного працівника в певній послідовності, тобто робота має бути скоординованою, інакше ефективне виробництво неможливе. У той же час ефект координації має негативний вплив на ринок праці чи його складові, який проявляється головним чином у процесі розгляду інституційних пасток, що виникають у даній сфері. Проаналізуємо ситуацію дискримінації претендентів при прийомі на роботу: чим більше роботодавців дискримінують потенційного працівника, тим простіше це робити іншим. В результаті люди так до цього звикають, що не звертають уваги на подібні ситуації і продовжують пошук роботи, нескінченно долаючи бар'єри дискримінації при спробі знайти нову вакансію.

Проблемою інституційних пасток є те, що уникнути їх досить важко. Для цього необхідно надзвичайно ретельно продумувати зміст кожного нововведення в законодавство, і, крім того, повторно аналізувати вже існуюче, вносячи в нього серйозні корективи, які диктуються часом. Справа в тому, що «одного разу потрапивши в інституційну пастку, система вибирає неефективний шлях розвитку, причому з часом перехід на ефективну траєкторію може вже виявитися нераціональним» [127, с. 13] Таким чином, формування і функціонування інституційних пасток на аграрному ринку праці негативно позначається на населенні країни і призводить до негативних наслідків. Через роботу вищеназваних ефектів вихід з інституційних пасток стає особливо складним.

До неефективних інститутів на ринку аграрної праці будь-якої країни



можна віднести пастку бідності, гендерну пастку, пастку монопсонії, пастку неформального контракту, пастку захисних заходів. Реалізація цих пасток обумовлює несприятливий відбір і обмежує інвестиції в специфічний людський капітал.

Пастка бідності проявляється в тому, що при низькому рівні доходу домогосподарств відсутні об'єктивні можливості для інвестицій в людський капітал, представлений виключно стандартними активами, що, у свою чергу, стає причиною обмеженості напрямів його реалізації та низьким рівнем прибутковості інвестицій. Тим самим виключається можливість для власника людського капіталу змінити рівень і якість життя. При високій частці населення з низьким рівнем доходів в рамках територіальної освіти пастка бідності стає неефективним інститутом регіонального рівня. Ця пастка є особливо притаманною для ринку аграрної праці.

Гендерна пастка представлена інститутами, що перешкоджають зниженню гендерного навантаження на економічно активне населення. Гендерне навантаження на економічно активне населення являє собою частку непрацюючих жінок у загальній чисельності економічно активного населення. У якості подібних інститутів виступають норми, що перешкоджають рівному доступу чоловіків і жінок до отримання освіти та робочого місця, а також визначають відмінності в оплаті праці за гендерною ознакою та ін. Результатом дії подібних інститутів виступають низька питома вага жінок у органах державної влади та місцевого самоврядування при їх концентрації на нижчих рівнях ієрархічної драбини, фемінізація бідності, що знаходить відображення у збільшенні питомої ваги жінок серед тієї частини населення, яка відноситься до числа малозабезпечених, галузевих диспропорцій по чисельності економічно активних жінок. При формуванні гендерної пастки особливу роль відіграють етнічні, релігійні, культурно-історичні особливості територій проживання, що підтверджує необхідність проектування локальних інститутів з метою забезпечення поступальної динаміки підвищення якості людських ресурсів.

Пастка монопсонії полягає в наступному: монопрофільна орієнтація

економіки регіону, містоутворюючі підприємства визначають стан ринку, освітніх послуг і склад інвестицій в людський капітал, що знаходить відображення його у галузевій орієнтації освітніх закладів. Тим самим в умовах низької мобільності носіїв людського капіталу обмежується вибір професійної приналежності і сфери застосування людського капіталу. У цьому процесі підвищується роль регіональних органів управління, які мають можливість взяти участь у розробці державного освітнього замовлення, метою якого є цільова контрактна підготовка на бюджетній основі в межах державних освітніх програм вищої професійної освіти для фахівців галузей економіки та соціальної сфери регіону по найбільш затребуваних на ринку праці спеціальностях і закріплення їх на підприємствах даного регіону. При цьому в ході розробки подібного програмного документа доцільно враховувати необхідність виходу з монопсонічної пастки.

Пастка неформального контракту обумовлена тим, що людські ресурси як особливий вид активів припускають неповний характер контрактних відносин між їх носієм і роботодавцем, які набувають неявний характер, якщо формалізуються лише рамкові умови, тоді як істотні умови (заробітна плата, організація трудової діяльності) визначаються в рамках неявних угод. При цьому такий контракт носить самопідтримуючий характер, тобто існує до тих пір, поки він вигідний обом сторонам. Заробітна плата, виплачувана без укладення формального контракту або виплачувана понад суму, вказану у формальному контракті з метою зниження податкового тягаря на роботодавця, виступає основою неформальних контрактів в аграрній галузі та є поширеним явищем сьогодні.

Пастка захисних заходів пов'язана з тим, що норми трудового законодавства більшою мірою відповідають принципам функціонування індустріальної економіки, яка характеризується масовим виробництвом і переважанням стандартного людського капіталу. Це передбачає слабкість конкуренції між носіями людського капіталу, колективні форми трудових відносин (контрактів), високу роль профспілок, чітке розмежування робочого і

вільного часу. Як засвідчує зарубіжний досвід, для постіндустріальної економіки характерні індивідуалізація виробництва, активна індивідуальна конкуренція при наявності розподіленої форми організації трудового процесу і відсутність чіткого розмежування робочого і вільного часу, індивідуальні форми трудових відносин (контрактів), в яких роль профспілок являється несуттєвою. Високий рівень захисних механізмів укладання контрактів на ринку людських ресурсів призводить до несприятливого відбору, тобто високий рівень гарантій зайнятості та захисту від звільнень веде до розірвання контрактів з ініціативи носіїв специфічного людського капіталу та укладення ними контрактів з роботодавцями, які пропонують вищий рівень оплати праці при низьких захисних гарантіях. У свою чергу, носії стандартного людського капіталу вступають в контрактні відносини, що характеризуються високим рівнем захисту від звільнень, при цьому упущена вигода роботодавця компенсується низьким рівнем оплати праці робітника. Безперервність стажу трудової діяльності в умовах обмеженості інформації не виконує роль ринкового сигналу, що свідчить про накопиченні значного обсягу специфічного капіталу. Тим самим знижується ефективність інвестицій у людський капітал. Роль держави полягає у створенні передумов для індивідуалізації контрактних відносин за участю територіальних організацій профспілок і з урахуванням вмісту специфічних людських ресурсів.

Інша «інституційна пастка» аграрного ринку праці - це недосконалість інституційного механізму формування заробітної плати, що теж відображає специфічні особливості в аграрній галузі економіки. Одним із проявів цієї тенденції є сталість існування надзвичайно високої еластичності оплати аграрної праці замість високої еластичності зайнятості. Наприклад, згідно доповіді Міжнародної організації праці «Заробітна плата в світі 2008-2009», за період із 1995-2007 рр. у цілому в світовому процесі під час зростання ВВП на душу населення на 1 % середня заробітна плата збільшується лише 0,75 %. В Україні «еластичність» має прояв в іншій тенденції: темпи зростання реальної заробітної плати випереджають темпи зростання ВВП та зайнятості. [126, 127]

Наступною інституційною «пасткою», притаманною аграрному ринку праці, є неефективність інститутів трудового права. Для країн Західної та Східної Європи властиве жорстке законодавство, що регулює ринок праці, і неухильне виконання законів. Це суттєво збільшує витрати роботодавця і обмежує простір для маневру. Тому європейські ринки праці не відрізняються реальною гнучкістю, що є вагомим причиною високого та хронічного безробіття. (Додаток П) Поєднання формальної гнучкості з фактичною характерне для групи англосаксонських країн (США, Великобританія, Канада, Австралія, Нова Зеландія), де діє ліберальне законодавство, але прийняті закони виконуються неухильно. Зовсім іншим шляхом ідуть країни Латинської Америки, де трудове законодавство жорстке, але розповсюджується на відносно невеликий формальний сектор. У його межах закони виконуються значною мірою, в той час, як у неформальному секторі не діють взагалі. Обидві моделі достатньо життєздатні, тому що диверсифікують відносини зайнятості, перетворюючи їх на важливі конкурентні переваги. Від них залежить здатність ринку праці успішно пристосовуватися до змін, що відбуваються. Гнучкість української моделі ринку праці забезпечується не гнучкістю правил, а можливостями уникання виконання законів. До вищеназваних проблем додається й слабкість інститутів укладення контракту та ведення переговорів. [123, с.143]

Інші інституційні пастки виникають із специфіки самого аграрного ринку, що впливає і на зайнятість населення. До прикладу, відсутність цілісного прозорого ринку сільгосппродукції (наприклад, зерна) призводить до циклічних цінових сплесків і непаритетного розподілу прибутків між сільськогосподарськими товаровиробниками та торговельними компаніями. Нечіткі «правила гри» на аграрному ринку зумовлюють можливість монопольних зловживань та спекуляцій з боку торговельних посередників, внаслідок чого зростають споживчі ціни на продовольчі товари. Квотування експорту зернових в умовах зростання світових цін на продовольство певною мірою було дієвим для гальмування підвищення внутрішніх цін, проте

призводить до втрати потенційно можливого ефекту від розширення можливостей збуту сільськогосподарської продукції на зовнішніх ринках, а відтак і до звуження зайнятості в аграрному секторі економіки.

До інституційних пасток притаманних аграрному ринку праці варто також враховувати такі фактори як: втрата землею пріоритетності в сукупних доходах селян; часткова втрата заробітною платою стимулюючої функції через її один з найнижчих рівнів в порівнянні з іншими секторами економіки; поширення неформальної зайнятості та прихованого безробіття серед осіб працездатного віку. [101]

Для усунення будь-якої інституційної пастки необхідно перейти до ефективної норми. Даний перехід можливий, якщо сума необхідних трансакційних витрат і трансформаційних витрат переходу виявиться меншою за суму трансакційних витрати функціонування в рамках діючої неефективної норми. Звідси випливає, що для виходу з пастки необхідно виконати хоча б одне з трьох завдань:

- збільшити трансакційні витрати діючої неефективної норми;
- зменшити трансакційні витрати альтернативної ефективної норми;
- знизити трансформаційні витрати переходу до альтернативної норми.

Дані завдання можуть бути досягнуті, застосовуючи такі заходи державного впливу:

- введення санкцій для збільшення трансакційних витрат неефективної норми, наприклад введення більш високої норми оподаткування;
- використання репутаційних механізмів для збільшення трансакційних витрат;
- проведення активної економічної політики.

Тому стає очевидним, що вихід з інституційної пастки - непростий і тривалий процес. При цьому основними інструментами усунення деяких типів інституційних пасток або мінімізації їх впливу на поведінку економічних агентів можна назвати наступні:

- спрощення та систематизація процесів державного управління в

галузі людських ресурсів сільської місцевості;

- децентралізація прийняття управлінських рішень до рівня району, міста, села;

- дерегулювання економіки, та зокрема аграрної галузі, тобто ліквідування державних функцій, які сприяють розвитку корупції та перешкоджають розвитку приватного сектора в межах галузі і підвищують трансакційні витрати;

- підвищення рівня інформованості суспільства, забезпечення населення доступною, достовірною і своєчасною інформацією;

- спрощення системи оподаткування, обліку та звітності, податкового адміністрування.

Якщо ринок зазнає невдачі, то уряд може спробувати запобігти формуванню інституційних пасток або полегшити вихід з них, удосконалюючи державну економічну політику. Однак варто пам'ятати, що часто через надмірну зарегульованість трудових відносин у формальному секторі нові робочі місця досить часто створюються на неформальній чи напівформальній основі. Однією з парадоксальних рис вітчизняного ринку праці стало домінування добровільних звільнень, в той час як у країнах Центральної та Східної Європи основна частина вибуттів припадає на вимушені звільнення.

Для подолання інституційної недосконалості аграрного ринку праці та вирішення виявлених інституційних проблем необхідним є впровадження комплексної системи державних заходів, що дозволить сформувати ефективні інститути аграрного ринку праці, і перш за все це стосується докорінного реформування трудового законодавства та приведення його у відповідність до сучасних вимог ринкової економіки. Зокрема, необхідно передбачити законодавче регулювання фактично існуючих на практиці інноваційних типів трудових контрактів, легалізації новітніх форм нетипової зайнятості, що розповсюджена в світі, таких як лізинг робочої сили - тобто новий метод використання людських ресурсів, - коли підприємець наймає до свого штату працівників для швидкого заміщення відсутніх робітників. Цей метод є

актуальним для ринку аграрної праці, оскільки він дозволяє змінювати персонал у відповідності з кон'юнктурою, оптимізуючи витрати на нього. Доцільно впроваджувати роботу за викликом, гнучкі форми зайнятості з метою вирішення проблем безробіття та пошуку нових джерел робочої сили та оптимізації її використання.

З метою покращення системи державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю доцільно створити систему трудових судів, діяльність яких надасть працівникові простіше та швидше відстоювати свої права, позбавить надмірної тяганини при розгляді справ, забезпечить їх оперативний і неупереджений розгляд. Наприклад, ця ідея обговорюється при розробці трудового процесуального кодексу Російської Федерації. В цьому контексті розглядається можливість спеціалізації суддів у трудових справах та, як наслідок, створення в межах цивільно-процесуального, адміністративно-процесуального, а також трудового процесуального законодавства спеціалізованих судів у трудових справах. Подібна система існує в Канаді, США, Японії, Італії й у багатьох інших країнах. [185, с. 116 - 117]

На державному рівні варто визначати нормативно-правове регулювання, стратегічне планування, контроль та нагляд за здійсненням органами виконавчої влади повноважень, а також визначати професійні стандарти; мінімальний та максимальний розмір допомоги з безробіття відповідно до галузі та регіону; перелік професій, за якими здійснюється професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації у відповідності з органами Державної служби зайнятості; квоти на залучення та використання іноземної робочої сили; перелік пріоритетних професій, за якими доцільно залучати та використовувати іноземну робочу силу без встановлення квот тощо. Регіональним органами виконавчої влади необхідно здійснювати моніторинг ситуації на аграрному ринку праці, розробку прогнозу попиту та пропозиції на аграрну працю в розрізі професійно-кваліфікаційних груп; регулювання розподілу трудових ресурсів в межах галузі та регіону, розробку та реалізацію програм щодо підвищення територіальної мобільності робочої

сили, регулювання залучення та використання іноземної робочої сили; розробку та реалізацію програм з інформування населення щодо ситуації на ринку праці, професійної орієнтації молоді, здійснювати проекти, що спрямовані на популяризацію аграрних професій. [77]

Таким чином, виходячи з тенденцій розвитку сільськогосподарської галузі та політики ефективної зайнятості на селі, метою державної діяльності в галузі розвитку аграрного ринку праці в найближчій перспективі має бути створення правових, економічних та інституційних умов, що забезпечуватимуть розвиток ефективного ринку праці, котрий дозволяє подолати структурну невідповідність попиту та пропозиції на аграрну працю, скоротити долю нелегальної зайнятості, підвищити мотивацію до праці та трудову мобільність.

Ефективне функціонування ринків праці розвинених країн дає можливість дійти висновку, що механізм його регулювання повинен включати досить різнопланові та диференційовані за силою впливу підсистеми, не обмежуючись лише сферою трудових відносин. Тому, розробка ефективної стратегії управління процесами на аграрному ринку праці України вимагає комплексного прогностно-аналітичного підходу до вирішення економічних, соціальних, демографічних проблем, які безпосередньо визначають його стан. Проте, слід зазначити, що не дивлячись на наявність інституційних засад прогнозування розвитку аграрного ринку праці - методологічного забезпечення, узгодженості із функціонуванням апарату державної статистики, діяльності потужних науково-дослідних інституцій, високої кваліфікації апарату економічних та фінансових установ держави, ефективність економічних стратегій, що реалізуються в Україні, залишаються неоднозначними.

При аналізі зарубіжного досвіду, важливим завданням дослідження є оцінка державного впливу на захист незайнятого населення. Найбільш поширеними моделями захисту від безробіття є переважно ліберальна (північноамериканська) та соціальна системи.



Особливостями першої моделі є відносно незначне охоплення безробітних системою страхової допомоги (від 25 до 40% від загальної чисельності безробітного населення). Максимальний термін виплати допомоги також порівняно невеликий, наприклад, в США - не більше 6 місяців.

Друга модель - соціальна - набула поширення в більшості країн Західної Європи, її характерною рисою є щедра система допомоги безробітному населенню. Розмір страхової допомоги по безробіттю, як правило, дорівнює 60% та є більшим від середнього заробітку, термін її виплати змінюється залежно від країни та за категоріями безробітних від одного до п'яти років. [174, С.103-104]

Для ринку аграрної праці, на нашу думку, доцільною є соціальна спрямованість надання допомоги безробітним, однак варто врахувати елементи обох моделей з тим, щоб забезпечити інтереси безробітних та одночасно стимулювати їх до більш активної позиції на ринку аграрної зайнятості.

В процесі реформування аграрної сфери постсоціалістичним країнам Центральної Європи вдалось уникнути масового безробіття селян значною мірою завдяки зосередженню в сільській місцевості переробки сільськогосподарської сировини, її зберігання та масового виробництва продуктів харчування. Очевидно, що сільські райони Європи є різноманітними в плані населення, демографії, економічних і соціальних структур і ринків праці. Проте, багато сільських районів Європи стикається із проблемою, яка є актуальною і для економіки України, - їхня здатність створювати високоякісні, постійні робочі місця неабияк поступається містам. [58]

Варто зазначити, що в Європі відбуваються два масштабні процеси демографічних змін: загальноприйнятий «урбанізаційний» курс концентрує щільність населення і економічну діяльність з більш віддалених сільських районів в міські райони і більш доступні сільські райони, а поточна «проти-урбанізаційна» тенденція створює все більший відтік з міських районів в доступні сільські райони (що стало можливим завдяки новій транспортній та інформаційно-комунікаційним технологічним інфраструктурам) під тиском від

урбанізованого стилю життя. Показники безробіття у сільській місцевості, зазвичай, є значно вищими порівняно з міською місцевістю. Відмінності між міською та сільською місцевістю особливо чітко виражені в країнах, які характеризуються високими рівнями безробіття; для України така ситуація також є притаманною. Рівень довгострокового безробіття тут є відносно високим тільки в істотно вираженій сільській місцевості, що може вказувати на зростаюче виключення груп населення з низьким рівнем доходу. Сектор послуг є найбільшим працедавцем в сільських районах Європи, але меншим у порівнянні з міською місцевістю і зазнає домінування державного сектору. Це відбувається через низький рівень розвитку приватних послуг, які залишаються в значній мірі міськими. [58]

Що ж до питання тривалості робочого тижня, то дослідження показують, що скорочення кількості робочих годин на тиждень може бути корисним, це підтверджує досвід таких країн як Німеччина, Бельгія, Нідерланди – де робочий тиждень коротший, а продуктивність праці не менша. Економісти твердять, що за умови скорочення робочого тижня працівники рідше беруть лікарняні відпустки, працюють більш продуктивно і це створює нові робочі місця.

Таблиця 3.6.

## Характеристики зайнятості європейських країн

	ЄС – 27	Переважно сільська	Істотно виражена сільська	Переважно міська
Показник зайнятості %	62,7	60,1	61,9	64,7
Показник безробіття (% працездатного населення)	9,2	9,9	10,1	7,8
Довготривале безробіття (% працездатного населення)	4,1	4,5	4,7	3,3
Самозайнятість як % загального безробіття	15,3	19,3	15,2	13,8
Дорослі, які навчаються і підвищують кваліфікацію як % населення (1)	8,5	8,2	7,8	10,1
Зайнятість у первинному секторі %	6,7	20,6	6,9	1,7
Зайнятість в обслуговуючому секторі % (2)	66,8	57,1	65,0	74,7

*Джерело: НТВ/Inopressa*

Аналізуючи дані Державної служби статистики та інформаційного центру Info-light, рівень безробіття серед країн ЄС протягом останніх років, можна простежити чітку тенденцію його росту у південних країнах ЄС, стабільну контрольовану ситуацію серед найвпливовіших країн європейського співтовариства та значний спад рівня безробіття у прибалтійських країнах, забезпечення загальних показників росту безробіття в ЄС на рівні 0,5% в основному за рахунок Іспанії, Греції, Кіпру та в незначній мірі Італії. Інші світові економічні центри демонструють спад рівня безробіття, наприклад у США він знизився на 0,7% до 7,6%, а в Японії на 0,2% до 4,1%.

Згідно з новою доповіддю ООН, у багатьох країнах з високим і вище середнього рівнем доходу великі господарства, на які припадає більша частина аграрного виробництва, мають у користуванні велику частину

сільськогосподарських земель. Але в більшості країн з низьким і нижче середнього рівнем доходу малі та середні фермерські господарства займають більшу частину земель і виробляють більшу частину продовольства. Малі господарства, як правило, отримують вищі врожаї, ніж великі господарства в одних і тих самих країнах і за одних і тих самих агроекологічних умов. Однак за високої родючості земель на сімейних фермах більш низька продуктивність праці, яка перешкоджає розвитку. [81, с. 66]

Головними чинниками трудового регулювання в сільськогосподарському секторі європейських країн є технологічна зміна, прибутковість капіталу і відносна винагорода сільськогосподарської праці порівняно з іншими секторами. Через послідовні реформи Загальної сільськогосподарської політики за минулі двадцять років, відтік трудових ресурсів з аграрного сектора був доволі постійним, і складав близько 2-3% на рік. Введення прямих дотацій у вигляді компенсації за зниження гарантованих цін за цей період забезпечило те, що цей процес реструктуризації проходив в соціально прийнятній формі. Факти дозволяють припустити, що компенсації, які мали місце в сільськогосподарському секторі, і їх вплив на зайнятість, були абсорбовані через створення нових можливостей працевлаштування на фермерських господарствах, або поєднання часткової зайнятості на фермерському господарстві із зайнятістю за його межами. Заходи з розвитку сільського господарства сприяли підтримці цього процесу, що привело до створення або забезпечення істотного числа робочих місць. Показовим є те, що в Європі сільськогосподарський сектор є дотаційним (тільки у Франції на підтримку аграрного виробництва виділяється 5млрд. євро). Функція держави тут здебільшого реалізовується через надання сільськогосподарським виробникам пільгових кредитів і дотації. [58]

Відповідно до рішення Ради ЄС щодо Стратегічних настанов Співтовариства для розвитку сільського господарства (програмний період з 2007р. по 2013р.), можемо скористатися прикладами створення робочих місць

згідно Європейського сільськогосподарського фонду для розвитку сільської місцевості:

- туризм, ремесла і забезпечення можливостей для сільського відпочинку є секторами зростання в багатьох регіонах і пропонують можливості як для диверсифікації за межами сільського господарства, так і розвиток малого бізнесу в загальній економіці сільського господарства;

- місцеві ініціативи з розвитку закладів по догляду за дітьми можуть полегшити доступ до ринку праці. Вони можуть включати розвиток інфраструктури догляду за дітьми, потенційно у поєднанні з ініціативами по заохоченню створення малого бізнесу, пов'язаного з сільськогосподарською діяльністю і місцевими послугами;

- інтегровані ініціативи, що об'єднують диверсифікацію, створення бізнесу, інвестиції в культурну спадщину, інфраструктуру для місцевих послуг і реконструкцію можуть сприяти поліпшенню як економічних перспектив, так і якості життя;

- розвиток малого бізнесу і ремесел, які можуть бути побудовані на традиційних навичках або представити нові вміння;

- навчання молодих людей навичкам, необхідним для диверсифікації місцевої економіки;

- сприяння популяризації і розповсюдженню інформаційно-комунікаційних технологій. Розвиток постачання та новаторського використання відновлюваних джерел енергії;

- маломасштабна місцева інфраструктура, що підтримується в межах програм розвитку сільського господарства, може відігравати життєво важливу роль в поєднанні головних структурних інвестицій з місцевими стратегіями для диверсифікації і розвитку потенціалу сільськогосподарського і харчового секторів. [58]

Відтак першочергові кроки у напрямі мотивації безробітного населення на селі до трудової діяльності, мають бути покладені на державні органи, зокрема Державну службу зайнятості України, та включати в себе

систему дослідження даних щодо потреб, інтересів, цінностей, мотивів, стимулів у сфері трудової активності безробітного сільського населення. Такий підхід дозволить працівникам територіальних центрів зайнятості розробити більш досконалу індивідуальну програму роботи з кожним безробітним аграрної галузі, що у свою чергу підвищить його мотиваційну силу у пошуку роботи, започаткуванні власної справи тощо. Це передбачає створення системи періодичного збору, аналізу інформації про мотиви трудової активності безробітних, прийняття відповідних управлінських рішень в інтересах підвищення мотивації до трудової активності та зниження рівня безробіття на державному та регіональному рівнях.

Проблема створення та збереження робочих місць в сільській місцевості за оптимальної та високопродуктивної зайнятості є однією з найгостріших економічних і соціальних проблем сучасного етапу перебудови економічних відносин в Україні. Якщо до питання про створення нових робочих місць підходити в дусі ідеології, що не передбачає активної позиції держави, та віддавати пріоритет саморегулюванню, отримаємо зростання сфери посередницьких послуг, але в руслі глибоких структурних змін істотних зрушень не станеться.

З огляду на наближення демографічної кризи, що почне гостро відчуватися вже після 2020р., та катастрофічне старіння населення України нові робочі місця мають вирішити найскладніше завдання матеріального забезпечення не лише працюючих, а й зростаючої кількості пенсіонерів, співвідношення яких до того часу буде 1,5 до 1 (нині — 3 до 1). Тобто нові робочі місця повинні забезпечувати вищу, ніж сьогодні, продуктивність праці та великі надходження до бюджету пенсійної системи. Це означає, що пріоритет у створенні робочих місць необхідно віддати приватному бізнесу, а роль економічного цілевизначення - державі. [165]

З метою відновлення економічного зростання сільського господарства в Україні слід розробити програми забезпечення інтенсивного зростання аграрної галузі, що відбувається за рахунок підвищення ефективності

використання ресурсів і передусім людської праці. Програми переорієнтації економіки можна певною мірою розглядати саме як створення робочих місць у високотехнологічних галузях і згорання робочих місць у тих, де низька додатна вартість.

Ще одним вихідним елементом державного інституційного впливу на аграрний ринок праці є регулювання мінімальної заробітної плати. Договірне регулювання оплати праці найманих працівників підприємств здійснюється на основі тарифних угод, що укладаються на міжгалузевому (генеральна тарифна угода), галузевому (галузева тарифна угода), виробничому (угода як складова колективного договору) рівнях згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди». Оскільки питання створення належної системи формування заробітної плати рівною мірою торкається роботодавця, працівника та держави, то у процесі (процедурі) формування зарплати повинні брати участь їх представники та рівною мірою враховуватися інтереси кожної із сторін. Цього принципу дотримується більшість кран-членів ЄС. Окрім України, мінімальна заробітна плата встановлюється законом лише в Португалії, але за результатами переговорів між соціальними партнерами. На власний розсуд уряду мінімальна оплата праці встановлюється лише в Іспанії та Нідерландах. Ще в 9 країнах Європи цей процес також покладений на уряд, але відповідно до рекомендацій соціальних партнерів. У більшості інших країн Європи мінімальна заробітна плата визначається у результаті переговорів між соціальними партнерами, причому у Франції та Польщі існує спеціальний тристоронній орган. Іншими словами, у той чи інший спосіб соціальні партнери беруть участь у встановленні мінімальної заробітної плати в усіх країнах ЄС. [52]

Формально процедура визначення мінімальної заробітної плати в Україні є аналогічною. На практиці ж досягнення консенсусу між зацікавленими сторонами щодо її рівня не є обов'язковою умовою переговорів, тобто регламент переговорів не передбачає досягнення консенсусу, а останнє слово залишається за урядом і законодавцями. Так, згідно з Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-

економічної політики та трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки розмір мінімальної заробітної плати визначається шляхом ведення колективних переговорів. Це підтверджує Концепція реформування системи соціальних послуг Міністерства праці та соціального захисту. Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2007 р. № 178. [77]

Підсумовуючи, варто зазначити, що акценти державної політики мають поступово зсуватися від практики регулювання поточної ситуації, що складається на аграрному ринку праці, до вжиття попереджувальних заходів та сприяння підвищенню якості робочої сили, забезпечення і закріплення прогресивних зрушень у регіональній та галузевій структурах аграрної зайнятості.

Залежно від подальшого перебігу економічних процесів в Україні та світі можливі різні підходи до проведення державної політики зайнятості в сільській місцевості. Можна підтримувати найменш розвинені регіони та соціально незахищені верстви населення шляхом активізації соціальної та фінансової систем. З іншої сторони можна за найменшої можливості інвестувати у сільськогосподарське виробництво, відновлюючи динамічний внутрішньодержавний споживчий ринок, і за рахунок цього зберегти наявні та створити нові робочі місця.

Проте слід визнати, що сьогодні очікуване після потенційної економічної кризи збільшення виробництва, як правило, не супроводжуватиметься одночасним і адекватним розширенням сільської зайнятості. Оскільки зростання попиту на аграрну працю зазвичай відбувається з певним часовим лагом. Понад те, рівень безробіття в сільській місцевості може підвищуватися, доки режим економічного поживлення не встановиться остаточно. При цьому чим вище відхилення чисельності працюючих від величини ефективного попиту, тим обмеженішими будуть можливості розширення зайнятості за рахунок найму нової робочої сили. [124, с. 62]

Швидкість, з якою розширення сільської зайнятості слідує за економічним поживленням, залежить не тільки від макроекономічної



кон'юнктури, але й від інших факторів інституційного, структурного та іншого характеру. У свою чергу, параметри пропозиції аграрної робочої сили визначатимуться насамперед демографічною динамікою, міграційною рухливістю та соціально-економічними факторами. Є й багато інших причин, здатних перешкоджати можливим позитивним змінам на аграрному ринку праці. Так, в межах галузі може бути створено більше робочих місць із режимом неповного робочого часу, ніж звичайних повноцінних робочих місць. Робочі місця, що генеруються економікою, зазвичай за таких умов можуть бути з низькою заробітною платою. [30, с.11]

Як свідчить досвід інших країн, позитивні результати у сфері зайнятості в сільській місцевості приносить децентралізація політики зайнятості, що дає можливість пристосовувати її до регіональних умов. Регіональне регулювання підвищує значення місцевих ініціатив, місцевих органів влади в розвитку виробництва та підприємництва, у підвищенні зайнятості у своїх регіонах. Політиці аграрної зайнятості має бути притаманний гнучкий і динамічний характер, зокрема вона має поєднувати активні та пасивні заходи політики зайнятості. [124, С.52-53]

Загальний вектор необхідних змін на аграрному ринку праці сьогодні зводиться до того, що програма реформ має поєднувати кроки з дерегулювання системи зайнятості із заходами для посилення правозастосовних і дисциплінуючих механізмів. Підсумовуючи погляди вітчизняних науковців та дослідників сфери ринку праці, а також зарубіжний досвід, можна виділити такі необхідні завдання у процесі вдосконалення нормативно-правового регулювання аграрного ринку праці: розробка та прийняття Державної програми зайнятості населення на 2011-2020 роки; забезпечення прискореного прийняття Трудового кодексу України та вилучення з нової редакції Трудового кодексу, що знаходиться на розгляді у Верховній Раді, дискримінаційних норм щодо прав роботодавців та окремих категорій найманих працівників; а також здійснення гармонізації трудового законодавства та законодавства про

зайнятість населення з міжнародними нормами та підготовка відповідних законопроектів.

На нашу думку, з метою визначення правових засад функціонування аграрного ринку праці та порядку ведення соціального діалогу, вдосконалення трудових, соціально-економічних відносин, досягнення взаєморозуміння та громадської злагоди у суспільстві потрібно прийняти закон у сфері соціально-трудових відносин - Закон України «Про соціальний діалог». Під час розроблення законодавчих умов функціонування соціального діалогу необхідно передбачити перспективи практичного втілення результатів.

З метою посилення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю необхідно створити систему трудових судів, діяльність яких надасть можливість працівникові справедливо відстоювати свої права, знизить вплив бюрократичних та корупційних процесів під час розгляду справ, забезпечить їх оперативний і неупереджений розгляд. Щоб наблизити українську модель аграрного ринку праці до європейських стандартів, ринок праці потребує потужної інституційної реконструкції, що зумовлює необхідність вагомого цілеспрямованого державного втручання, тобто розроблення та реалізації відповідної державної політики. Проте у цій роботі не потрібно обмежуватися тільки зусиллями держави, значну частину цієї роботи мають узяти на себе профспілки, підприємницькі союзи та асоціації, спілки роботодавців, установи освіти та комплексно усі суб'єкти ринку праці. Для одержання бажаного соціально-економічного ефекту від реформування аграрного ринку праці важливо не просто забезпечити оптимальні масштаби типового землекористування чи штучне нарощення виробництва в галузі, а створити таке соціально-економічне середовище, яке б забезпечувало відповідний економічний розвиток села та стимулювало формування ефективної зайнятості сільського населення.

### Висновки до розділу 3

В останньому розділі дисертаційної роботи проаналізовано шляхи вдосконалення інституційного механізму функціонування аграрного ринку праці. Зроблено висновок про те, що сьогодні в межах аграрного ринку праці особливої актуальності набуває оцінка потенціалу розширення зайнятості населення в сільській місцевості із профільної у непрофільну сферу з виділенням таких блоків як: працевлаштування на нові робочі місця; працевлаштування через державну службу зайнятості на вільні, новостворені робочі місця і сезонні роботи; участь у громадських роботах.

Досліджуючи чинники, які впливають на рівень зайнятості на сільськогосподарських підприємствах, можемо зробити висновок, що одними із найважливіших факторів є кількість сільського населення та рівень оплати аграрної праці, тобто заробітна плата. Зокрема здійснене аналітичне дослідження показало, що залежність рівня зайнятості на сільськогосподарських підприємствах на 89% обумовлено рівнем оплати праці, а також чисельністю сільського населення, продуктивністю аграрної праці та рентабельністю сільськогосподарських підприємств.

Аналіз залежності рівня зайнятості на сільськогосподарських підприємствах від рівня заробітної плати в галузі, кількості сільського населення, рентабельності підприємств та продуктивності праці показав, що найбільший вплив на результуючу змінну має саме динаміка сільського населення ( $r = 0,98$ ), рівень оплати праці ( $r = 0,43$ ), а показники продуктивності праці та рентабельності підприємств є статистично не значущими. Коефіцієнт множинної регресії  $R = 0,94$  вказує на дуже щільний зв'язок між результативним показником та факторними величинами. Щодо значення коефіцієнту детермінації  $R^2$  отриманої кореляційно-регресійної моделі  $R^2 = 0,89$ , то залежність рівня зайнятості на сільськогосподарських підприємствах на 89% обумовлена обраними факторними величинами. Нехарактерна динаміка співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати і

створеного продукту в аграрній галузі свідчить про те, що одним із перших завдань є підвищення ефективної продуктивної зайнятості шляхом створення високопродуктивних робочих місць із залученням меншої кількості, проте висококваліфікованих працівників.

Також набули подальшого дослідження перспективи інституційних перетворень на аграрному ринку праці, зосереджуючи увагу на специфіці його функціонування та інституційних пастках, які виникають у процесі його розвитку. Процес інституціоналізації аграрного ринку праці в Україні має свою специфіку, протікає складно й суперечливо, супроводжується ерозією вже створених інститутів, або їх нерациональним функціонуванням. Однак зарубіжний досвід ефективного функціонування ринків праці розвинених країн дає можливість дійти висновку, що сьогодні в Україні механізм регулювання аграрного ринку праці повинен включати досить різнопланові та диференційовані за силою впливу підсистеми, не обмежуючись лише сферою трудових відносин. Державна політика має поступово змінюватись від практики регулювання поточної ситуації, що складається на аграрному ринку праці, до вжиття попереджувальних заходів та сприяння підвищенню якості робочої сили, забезпеченню і закріпленню прогресивних зрушень у регіональній та галузевій структурах аграрної зайнятості, а також супроводжуватись децентралізацією політики зайнятості.

## ВИСНОВКИ

У висновках сформульовано результати нашого дослідження:

1. Формування та становлення національного ринку праці й аграрного ринку праці зокрема – одна з найважливіших проблем в умовах сучасної трансформаційної економіки України. Необхідність пошуку нових підходів до розв'язання проблем розвитку ринку праці та формування досконалішого механізму регулювання аграрного ринку праці спричинена економічними перетвореннями, зміною та появою нових суб'єктів трудових відносин, зростанням соціальної відповідальності усіх суб'єктів ринку, спільною метою яких є забезпечення гідних умов праці й життя сільського населення.

2. Проаналізовані підходи до визначення ринку праці дали змогу запропонувати визначення аграрного ринку праці або ж ринку праці в аграрному секторі економіки України як самостійної системи взаємодії попиту та пропозиції на аграрну працю, що регулює рух людських ресурсів у сфері сільськогосподарського виробництва. Інституційний механізм аграрного ринку праці натомість постає системою впорядкованих взаємозв'язків між господарюючими суб'єктами, регульованими формальними і неформальними нормами та правилами, з метою підвищення ефективності сільськогосподарської діяльності. Цей механізм як сукупність інструментів, за допомогою котрих держава, зокрема, впливає на економічні процеси в межах аграрного ринку праці, має визначену структуру. Вона охоплює ринкове, корпоративне та державне регулювання через владні механізми впливу на господарські процеси. Відтак інституційне забезпечення аграрного ринку праці – це юридичне закріплення норм, правил гри, створення організаційних структур господарювання й інфраструктури, сформованих державою, організаціями та суспільством.

3. Вагомий шлях ефективної діяльності й розвитку аграрного ринку праці – формування відповідної ринкової інфраструктури. Під інфраструктурою аграрного ринку праці розуміють, з одного боку, усю систему державних,

приватних і громадських інститутів (організацій і установ) і технічних засобів, котрі обслуговують інтереси усіх суб'єктів ринкових трудових відносин, забезпечують їхню ефективну взаємодію та регулюють рух товарно-грошових потоків сільськогосподарської галузі економіки. З іншого – інфраструктура аграрного ринку праці – це сукупність усіх соціальних інститутів, які здійснюють посередницькі функції між працівниками та роботодавцями сільськогосподарської галузі, збирають та надають інформацію про наявність вакансій, сприяють підготовці та фаховій перепідготовці кадрів, створенню робочих місць, забезпеченню ефективної зайнятості працездатного сільського населення, його соціального захисту і под. В Україні інфраструктура аграрного ринку праці та її інститути продовжують формуватися й удосконалюватися (прийняття Закону України про зайнятість населення, розробка Проекту трудового кодексу та ін.)

4. Дослідження аграрного ринку праці потребує застосування широкого арсеналу методичного інструментарію, який допомагає виявити тенденційні закономірності й проблемні напрями його розвитку. Одним із найкращих шляхів вивчення аграрного ринку праці, на нашу думку, є поділ усіх інститутів цього ринку на формальні й неформальні та аналіз їх і окремо, і в сукупності та взаємодії.

5. До формальних інститутів аграрного ринку праці передусім зараховуємо нормативно-правову базу, яка регулює трудові відносини галузі. У структурі державних органів влади найвищого рівня, котрі класифікуються як формальні інститути та найбільше впливають на розвиток аграрного ринку праці, вирізняємо: Міністерство соціальної політики (в минулому – Міністерство праці), Міністерство аграрної політики та продовольства, Міністерство економічного розвитку. Через Міністерство соціальної політики відбувається спрямування і координація інших формальних інститутів, що впливають на аграрний ринок праці, зокрема це Державна служба зайнятості України, Державна служба з питань інвалідів та ветеранів України, Державна інспекція України з питань праці. Сьогодні важливу роль на ринку аграрної

праці відіграють інститути посередництва та інформаційної підтримки контрагентів аграрного ринку праці. Вагому роль у сфері аграрної зайнятості відіграють інститути взаємодії роботодавців і найманих працівників, що передбачає також наявність інституційних структур захисту колективних інтересів обох сторін і державного посередництва в питаннях соціального партнерства. У системі формальних інститутів, які регулюють аграрний ринок праці, до інститутів державного регулювання також відносимо органи контролю, систему страхування ризиків безробіття, державні й суспільні фонди для стимулювання економічної активності, кадрові служби сільськогосподарських підприємств, міграційні служби, фонд страхування на випадок безробіття та ін.

6. До неформальних інститутів аграрного ринку праці зараховуємо насамперед ментальні стереотипи, звичаї, традиції, неписані кодекси і норми поведінки, господарська етика, культури, табу, релігійні, моральні, етичні й соціальні норми, соціокультурне тло. Зауважимо, що неформальні норми позбавлені жорсткого автоматизму і надають можливості для гнучкого пристосування до умов, які змінюються. Під час аналізу неформальних інститутів аграрного ринку праці особливу увагу приділено інституту соціального капіталу, а також мотивації та стимулюванню аграрної праці. Зроблено висновок: формування структури формальних та неформальних інститутів повинне враховуватися разом з іншими соціально-економічними чинниками під час зміни інституційної структури аграрного ринку праці й виробленні державної політики у сфері розвитку ринку праці та підвищенні сільської зайнятості населення.

7. Як засвідчує аналіз, демографічна ситуація у сільській місцевості сьогодні набула характеру гострої демографічної кризи; рівень зайнятості у сільському господарстві знижується внаслідок депопуляції та деградації якості праці. Так у 2000 р. кількість зайнятих у сільському господарстві становила 17%, а у 2010 р. це показник дорівнює 6% і продовжує зменшуватися. Рівень заробітної плати в аграрному секторі економіки України встановлюється на

низькому рівні, оскільки існує переважання пропозиції над попитом на аграрну працю. Серед причин низької ціни сільської робочої сили також – неефективність сільськогосподарського виробництва, порівняно нижча його прибутковість і низькі темпи збільшення обсягів виробництва у галузі. Тому з метою створення ефективних додаткових робочих місць в аграрному виробництві України необхідно розширювати попит на вітчизняну сільськогосподарську продукцію, сприяти інтенсифікації та диверсифікації сільської виробничої діяльності, залученню інвестицій в аграрну галузь.

8. Пріоритетний напрям розв'язання соціальних проблем аграрного ринку праці сьогодні – це формування відповідного нормативно-правового забезпечення. Україна – єдина з колишніх республік СРСР, яка донині не прийняла нового Трудового кодексу: ми досі працюємо ще за радянським Кодексом законів про працю 1971 р. Необхідність прийняття Трудового кодексу спричинена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень, і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Щодо існуючого Проекту Трудового кодексу, то у ньому виявлено основні недоліки: можливість звільнення працівника навіть усупереч позиції профспілки; звільнення за розголошення комерційної таємниці; дозвіл на відеонагляд на робочому місці; роботодавець самостійно може вирішити установити шестиденний робочий тиждень чи збільшити тривалість робочого дня; заохочення фіктивно «дрібнити» підприємства на окремі юридичні особи («суб'єкти малого підприємництва») до 8 осіб; можливість роботодавця видавати власні нормативні акти, уникаючи укладання колективного договору і под. На нашу думку, в трудовому законодавстві варто передбачити: мінімальні гарантії у сфері сільської зайнятості й соціально-трудова відносин; зміну принципів їх регулювання, розширення договірних засад і досягнення рівноваги між інтересами працівників і роботодавців сільськогосподарської галузі зокрема; підвищення рівня соціальної захищеності за умов структурної перебудови економіки, банкрутства аграрних підприємств.



9. Рівень розвитку інституту соціального партнерства має вагомe значення. Соціальне партнерство на ринку аграрної праці – це не лише одна з форм взаємодії суб'єктів та інститутів ринку, але й усвідомлене бажання сторін дійти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співпрацювати заради економічного процвітання, що є передумовою поступального розвитку галузі, а отже, й підвищення якості життя на селі. Оскільки однією з наших цілей була оцінка ефективності функціонування соціального партнерства, а колективно-договірна система становить його своєрідний індикатор, ми вважали за доцільне здійснити аналіз впливу динаміки укладання колективних договорів в галузі на рівень зайнятості в сільському господарстві. Унаслідок цього ми дійшли висновку, що на рівень зайнятості населення на сільськогосподарських підприємствах, а також на рівень розвитку соціального партнерства кількість договорів, котрі укладаються в галузі, має прямий вплив, хоча він достатньо слабкий. Існує, однак, низка інших чинників, від яких залежать кількісні та якісні показники зайнятості в сільській місцевості. Досвід зарубіжних країн підтверджує, що найсприятливіші умови для розвитку соціального партнерства на аграрному ринку праці можна сформулювати лише завдяки децентралізації управління, зарахуванню до компетенції колективів сільськогосподарських підприємств розв'язання більшості соціально-трудоxих проблем, розширення прав областей, регіонів, міст і сіл.

10. Досліджуючи чинники, які впливають на рівень зайнятості на сільськогосподарських підприємствах, ми зробили припущення: одним із найважливіших стимулів є рівень оплати аграрної праці, а також кількість сільського населення, продуктивність аграрної праці та рентабельність сільськогосподарських підприємств. Побудувавши багатофакторну кореляційно-регресійну модель, ми підтвердили положення, що залежність рівня зайнятості на сільськогосподарських підприємствах від рівня оплати аграрної праці, кількості сільського населення та продуктивності праці є прямою, а від рівня рентабельності підприємств – оберненою. Нехарактерна динаміка співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати і

створеного продукту в аграрній галузі засвідчує: нагальним завданням є підвищення ефективної продуктивної зайнятості унаслідок створення високопродуктивних робочих місць зі залученням меншої кількості, але висококваліфікованих працівників. Оскільки темп зростання заробітної плати випереджає темп зростання продуктивності праці, то така ситуація стимулює збільшення продуктивності праці, але породжує інфляцію.

11. Аналізуючи інституційний механізм ринку праці в аграрному секторі економіки України, особлива увага була приділена дослідженню інституційних пасток та можливостям їх уникнення. Інституційна пастка являє собою послідовність помилкових нормативних заходів, які збільшили витрати на інституційні перетворення на тому рівні, на якому неефективні структури можуть залишатися стабільними, незважаючи на зміни зовнішнього економічного середовища. Для ринку аграрної праці найбільш притаманними є такі пастки: інертність сільської зайнятості (невідповідність динаміки виробництва динаміці зайнятості), пастка бідності, пастка моносонії, гендерна пастка, пастка неформального контракту, пастка захисних заходів. Для усунення будь-якої інституційної пастки необхідно перейти до ефективної норми. Даний перехід можливий, якщо сума необхідних трансакційних витрат і трансформаційних витрат переходу виявиться меншою за суму трансакційних витрат функціонування в рамках діючої неефективної норми.

12. За загальними принципами розвитку соціальної сфери села, сьогодні основними засобами забезпечення продуктивної зайнятості сільського населення повинні бути такі заходи: утвердження статусу селянина як реального власника та господаря на землі; запровадження спрощеного порядку реєстрації, звітності суб'єктів господарювання в аграрному секторі; розмежування підсобної та підприємницької форм господарювання сільських сімей, сприяння перетворенню особистих підсобних господарств на господарства товарного типу; підтримка розвитку особистих підсобних господарств у вигляді форми самозайнятості сільського населення; залучення приватного сектора у сільській місцевості до рекреаційно-туристичного

підприємництва та підсобної діяльності у сфері туризму (сільського зеленого туризму); регулювання трудової міграції сільського населення, спрямування її з трудонадлишкових регіонів до депресивних сільських територій; запровадження системи фахового навчання і перепідготовки незайнятих працюю сільських жителів; надання державної підтримки розвитку дрібного і середнього сільського підприємництва; створення спеціального фонду підтримки підприємницької діяльності на селі молодих сімей; сприяння діяльності кредитних спілок; поліпшення умов реалізації селянами продукції особистих підсобних господарств.

13. Процес інституціоналізації аграрного ринку праці в Україні – специфічний, відбувається складно й суперечливо, супроводжується зміною існуючих інститутів або їхньою нерациональною діяльністю. Однак зарубіжний досвід ефективного функціонування ринків праці розвинутих країн дає змогу дійти висновку: сьогодні в Україні механізм регулювання аграрного ринку праці повинен охоплювати досить різнопланові та диференційовані за силою впливу підсистеми, не обмежуючись лише сферою трудових відносин. Державна політика має поступово змінюватись від практики регулювання поточної ситуації, що складається на аграрному ринку праці, до використання попереджувальних заходів та сприяння підвищенню якості робочої сили, забезпеченню і закріпленню прогресивних зрушень у регіональній й галузевій структурах аграрної зайнятості, а також супроводжуватись децентралізацією політики регулювання аграрного ринку праці.

Основні положення дисертаційної роботи знайшли відображення у публікаціях дисертанта [9 – 18, 89 – 91]

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афендікова Н. О. Особливості трудових ресурсів та формування ринку праці в сільському господарстві України / Н. О. Афендікова // Держава та регіони. – 2006. – №6. – С. 25 – 28.
2. Бабенко А. Г. Державне регулювання – пріоритетний напрям розвитку економіки аграрного сектору / А. Г. Бабенко // Культура народів Причорномор'я. – 2009. – №162. – С. 41 – 44.
3. Бабенко А. Г. Особливості відтворення трудового потенціалу в аграрному секторі України / А. Г. Бабенко, О. О. Васильєва // Україна: аспекти праці. – 2012. – №5. – С. 38 – 45.
4. Бараник З. Статистика ринку праці: навч. посіб. / З. П. Бараник; Міністерство освіти і науки України; Київський національний економічний університет. – К.: КНЕУ, 2005. – 167 с.
5. Баришніков В. Інститут державної служби: проходження державної служби: навчально-метод. посіб. / В. М. Баришніков; Міністерство праці та соціальної політики України; Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 140 с.
6. Баришніков В. Людський розвиток як сутність державної стратегії соціально-економічної політики: (самоменеджмент в забезпеченні конкурентоздатності безробітних на сучасному ринку праці): навч. посіб. / В. М. Баришніков; Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 121 с.
7. Безусий В. В. Визначення поняття «ринок праці» у сучасній науці трудового права // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2006. – Вип. 34. – С.332 – 336.
8. Безусий В. В. Загальні проблеми нормативно-правового забезпечення працевлаштування в Україні / В. В. Безусий // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2006. Вип. 33. – С. 373 – 377.

9. Білик І. В. Аграрний ринок праці як економічна категорія / І. В. Білик // Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (Дніпропетровськ, 30 – 31 жовтня 2014 р.) – Дніпропетровськ: видавничо-поліграфічний центр «Гарант СВ», 2014. – С. 26 – 28.

10. Білик І. В. Вплив неформальних інститутів на розвиток аграрного ринку праці / І. В. Білик // Сучасні аспекти розвитку світової економіки під впливом глобалізації: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 22-23 травня 2015 р.) – Одеса: ГО «ЦЕДР», 2015. – С. 7 – 8.

11. Білик І. В. Дослідження динаміки зайнятості та рівня заробітної плати в аграрному секторі економіки України / І. В. Білик // «Бізнес Інформ»: науковий журнал. – 2014. – Вип. №11. – С. 119 – 125.

12. Білик І. В. Інститут соціального партнерства Австрії та України в системі ринку праці: порівняльний аналіз / І. В. Білик // Актуальні проблеми функціонування господарської системи України: матеріали міжнародної наукової студентсько-аспірантської конференції (Львів, 16 – 17 травня 2014 р.) – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2014. – С. 26 – 29.

13. Білик І. В. Інституційні пастки аграрного ринку праці / І. В. Білик // Структурні трансформації національних економік в глобальному вимірі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Миколаїв, 30 квітня 2015 р.) – Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2015. – С. 13 – 15.

14. Білик І. В. Новий трудовий кодекс України: переваги і недоліки / І. В. Білик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.5. – С. 208 – 214.

15. Білик І. В. Особливості інституційного забезпечення інфраструктури аграрного ринку праці в Україні / І. В. Білик // Актуальні проблеми функціонування господарської системи України: матеріали міжнародної наукової студентсько-аспірантської конференції (Львів, 17 – 18 травня 2013 р.) – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2013. – С. 22 – 23.

16. Білик І. В. Особливості мотивації праці в аграрному секторі економіки України / І. В. Білик // «Інноваційна економіка»: всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2014. – Вип. №3. – С. 126 – 130.
17. Білик І. В. Соціальний капітал як неформальний інститут аграрного ринку праці в Україні / І. В. Білик // Розвиток аграрного сектору в умовах трансформаційних змін: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. (Київ, 31 жовтня 2014 р.) – Київ: ННЦ «ІАЕ», 2014. – С. 20 – 23.
18. Білик І. В. Формування ефективної інфраструктури аграрного ринку праці: інституційний аспект / І. В. Білик // Підприємницька діяльність в Україні: проблеми розвитку та регулювання: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 27 червня) – Київ: Науковий парк КНЕУ, 2014. – С. 8 – 10.
19. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д.П.Богиня, О. А. Грішнова: навч. посіб. – 3-тє вид., стереотип. – К.: Знання-прес, 2002. – 313 с.
20. Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку: монографія / О. М. Бородіна; Ін-т аграрної економіки УААН. – К., 2003. – 276 с.
21. Бріт О. В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці фахівців з вищою освітою: монографія / О. В. Бріт, А. С. Музиченко, М. В. Ігнатенко; Міністерство освіти і науки України; Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. – Умань: О. О. Жовтий, 2014. – 176 с.
22. Волкова О. Соціально-економічні детермінанти ринку праці України: монографія / О.В. Волкова. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 376 с.
23. Вольчик В. В. Курс лекцій по інституціональній економіке. / В. В. Вольчик. – Ростов н/Д: Изд-во РГУ, 2000.
24. Гаврилко П. П. Пріоритети збереження трудового потенціалу сільських територій [Електронний ресурс] / П. П. Гаврилко // Ефективна

економіка. – 2012. – № 5. – Режим доступу:  
<http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1149>

25. Гаврилов Е. Особливості правового регулювання відносин із працевлаштування: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук / Е.В.Гаврилов; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2010. – 19 с.

26. Галицький В. Тенденції ринку праці в Україні / В. Галицький // Праця і зарплата. – 2008. – 16 лип. – С. 4.

27. Гаркавенко Н.О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці / Н. О. Гаркавенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №4. – С. 168 – 172.

28. Гармідер Л. Економіка праці і соціально-трудова відносина: навч. посіб. / Л. Д. Гармідер, С. О. Філатова; Дніпропетровський університет економіки та права. – Дніпропетровськ: Вид-во ДУЕП, 2009. – 638 с.

29. Герасимчук В. Соціально орієнтований ринок праці і проблеми його становлення / В. І. Герасимчук; Український інститут соціальних досліджень. – К.: Принт експрес, 2000. – 31 с.

30. Голян В. А. Трансформація інституціонального середовища на пострадянському просторі: деструктивні моменти та пріоритетні напрями / В.А. Голян // Економіка та держава. – 2009. – № 10. – С. 9 – 12.

31. Гончаров В. М. Ринок праці промислово-аграрного регіону: суть і проблеми регулювання в сучасних умовах господарювання: монографія. / В. М. Гончаров, Т. М. Татаренко, М. М. Шевченко Л. Є. Фисенко, В. А. Зубко. – Луганськ: 2012. – 174 с.

32. Гончарова Н. П. Інституціональні підвалини державного регулювання економіки // Економіка та держава. – 2008. – № 7. – С. 7 – 11.

33. Горобець Н. М. Матеріальні аспекти мотивації праці сільськогосподарських працівників. / Н. М. Горобець // Економіка АПК. – 2008. – №11. – С. 41 – 44.

34. Гоцуєнко Н. Слабкі ланки «трудового» ланцюга [Електронний ресурс] / Н. Гоцуєнко. – Режим доступу: [http://gazeta.dt.ua/ECONOMICS/slabki\\_lanki\\_trudovogo\\_lantsyuga.html](http://gazeta.dt.ua/ECONOMICS/slabki_lanki_trudovogo_lantsyuga.html)
35. Грекова М. М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів [Електронний ресурс] / М. М. Грекова // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 154 – 160. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP\\_index.htm\\_2012\\_2\\_26.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2012_2_26.pdf)
36. Григорук А. А., Палюх М. С., Литвин Л. М., Літвінова Т. Д. Основи економічної теорії: політекономічний аспект / А. А. Григорук, М. С. Палюх, Л. М. Литвин, Т. Д. Літвінова. – Тернопіль, 2002. – 304 с.
37. Грішнова О. А. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1. – С. 26 – 28.
38. Гуржій О. І. Витоки формування ринку вільнонайманої праці в Україні / О. І. Гуржій; Київ: Інститут історії України НАН України, 2014, 166 с.
39. Демуш О. Розвиток ринку праці в умовах трансформації економіки: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук / О. Б. Демуш. – Львів, 2007. – 20 с.
40. Демуш О. Б. Сучасні теоретико-методичні основи формування ринку праці / О. Б. Демуш // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – Тернопіль: Екон. думка, 2005. – С. 113 – 122.
41. Державна служба зайнятості на ринку соціальних послуг у січні-березні 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>
42. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
43. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>



44. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. №1158 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1158-2007>

45. Дефорж С. Ю. Формирование социального рыночного хозяйства: институциональный аспект : монография / С.Ю. Дефорж, И.А. Дмитриев, М.Н. Ким. Х: ХНАДУ, 2007. 159 с.

46. Динаміка заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки. Соціальний звіт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [mlsp.gov.ua/document/152068/2012.doc](http://mlsp.gov.ua/document/152068/2012.doc)

47. Динаміка потреби підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у 2002 – 2012 рр. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp\\_u/pp\\_rik\\_u.html](http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp_u/pp_rik_u.html)

48. Динаміка працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян за видами економічної діяльності у 2002 – 2012р. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp\\_u/prved\\_rik\\_u.html](http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp_u/prved_rik_u.html)

49. Динаміка середньої заробітної плати у 2008 – 2012 рр. (на 1 березня 2012 р.). Федерація професійних спілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua>

50. Дієсперов В. С. Ефективність виробництва у сільськогосподарському підприємстві: монографія / В. С. Дієсперов. – К.: ННЦ ІАЕ, 2008. – 340 с.

51. Дієсперов В. С. Продуктивність праці в сільському господарстві / В.С. Дієсперов // Економіка України. – 2003. –№ 11. – С. 61 – 68.

52. Длугош О. Досвід реформування закордонних служб зайнятості з метою підвищення задоволення клієнтів і забезпечення якості надання послуг [Електронний ресурс] / О. Длугош – Режим доступу: <http://ipk-dszu.kiev.ua>

53. Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні : монографія / О.А. Дороніна ; Міністерство освіти і науки України, Донецький національний університет. – Донецьк : ДонНУ, 2013. – 395 с.
54. Дослідження в Україні проблем економіки праці, демографії, соціальної економіки і політики / уклад. С. І. Бандур, Д. П. Богиня; Академія економічних наук України. – К.: науково-інформ. вд-во, 2000. – 70 с.
55. Економічний розвиток сільських територій України [Електронний ресурс]. – К.: ПРООН, 2012. – Режим доступу: [http://cba.org.ua/images/stories/documents/RED\\_manula\\_final\\_printed.pdf](http://cba.org.ua/images/stories/documents/RED_manula_final_printed.pdf)
56. Жмудська І. Б. Теорії та моделі формування конкурентоспроможності корпоративного підприємництва / І. Б. Жмудська // Ефективна економіка. – №8. – 2014.
57. Завельский М. Г. Институциональные изменения и экономическое развитие / М. Г. Завельский // Экономика и математические методы. – 1998. – Вип. 3.
58. Зайнятість у сільській місцевості: вирішення проблеми браку робочих місць. Повідомлення комісії до Європейського парламенту та ради. – Брюссель, 2006. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [old.minjust.gov.ua/file/32020](http://old.minjust.gov.ua/file/32020)
59. Зайцева К. Соціалізація ринку праці: методологія, теорія, механізми розвитку: монографія / К.В.Зайцева; Міністерство освіти і науки України; Інститут залізничного транспорту. – Донецьк: ДЄПІ, 2009. – 226 с.
60. Зайцева К. Теоретичні та методологічні основи соціалізації ринку праці: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук / К.В.Зайцева; Міністерство освіти і науки України; Донецький національний університет. – Донецьк:[б.в.], 2010. – 40 с.
61. Зайцева К. В. Державне управління зайнятістю населення: монографія / К. В. Зайцева; Донецький державний університет управління. – Донецьк: ВІК, 2005. – 319 с.

62. Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України», зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
63. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року N 803-XII. В редакції Закону N 662-IV від 03.04.2004. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/803-12>
64. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» // (Відомості Верховної Ради України. – 2013 – № 22 – с. 216.
65. Закон України про оплату праці від 24.03.95 р. № 108/95-ВР зі змінами і доповненнями // Інвест-газета (нормативна база). – 2006. - № 35(561).
66. Зведені показники сільського господарства. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/sg/sg\\_rik/sg\\_u/zp\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/sg/sg_rik/sg_u/zp_u.html)
67. Іванченко А. В. Формування механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні / А. В. Іванченко // Держава та регіони. – 2011. – № 2. – С. 101 – 104. – (Серія: Державне управління.)
68. Калина А. Ринок праці: навч. посіб. / А.В.Калина, А. А. Котвицький; Університет сучасних знань. – К.: Т-во "Знання України", 2010. – 207 с.
69. Калінчик М. В. Стабілізація ринку зерна в Україні / М. В. Калінчик, М. М. Ільчук, В. С. Шовкалюк, І. Н. Камінчик – К.: Нічлава, 2006. – 230 с.
70. Карпенко О. А. Економічний механізм формування ринку праці: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.03 "Організація управління, планування і регулювання економікою" / О. А. Карпенко; Науково-дослідницький економічний інститут міністерства економіки України. – К.: 2001. – 16 с.

71. Коваленко Н. С. Неформальні норми фінансового сектора економіки: економічна ментальність та довіра // Економічна теорія. – 2011. – № 2. – С. 58 – 68.

72. Коваленко Н. С. Соціальний аспект функціонування інституційної структури ринку праці України в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів / Н. С. Коваленко // Збірник наук. праць / Кіровоградський НТУ. – 2009. – Вип. 16, ч.1. – С.65 – 69.

73. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

74. Комарова І. В. Державне фінансування сільського господарства: особливості європейського та північноамериканського підходів / І. В. Комарова // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – Вип. 1, т. 1. – Миколаїв, 2010. – С. 174 – 183.

75. Конституція України від 28.06.1996 р. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>

76. Концепція законопроекту про зайнятість населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>

77. Концепція реформування системи соціальних послуг Міністерства праці та соціального захисту. Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2007 р. № 178 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua>

78. Кочура І. Продуктивна зайнятість у контексті забезпечення людського розвитку і економічного зростання / І. Кочура // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 19 – 23.

79. Кравченко В. Л. Проблеми надання соціальних гарантій молоді в умовах ринку праці України / В. Л. Кравченко // зб. матеріалів міжнар. науково-практ. конф. “Сучасні проблеми управління”. – К.: ІВЦ “Політехніка”. – 2001. – С.196 – 197.

80. Кузьменко, С. Г. Аналіз складових механізму регулювання соціального захисту населення / С. Г. Кузьменко // Держава та регіони. – 2012. – № 2. – С. 73 – 78. – (Серія: Державне управління.)
81. Лендел М. А. Зарубіжна практика управління розвитком сільських територій: трансформація досвіду для України / М. А. Лендел, Л. М. Газуда, Н. М. Готько. – Агроінком. – 2012. – № 4 – 6. – С. 66 – 74.
82. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів ХХІ століття. / Е. М. Лібанова // Матеріали семінару «Актуальні питання діяльності державної служби зайнятості на етапі впровадження нової редакції Закону України «Про зайнятість населення». – Вінниця, 2012. – С. 41 – 46.
83. Лібанова Е. М. Ринок праці в економічній системі: навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К.: Центр навч. літератури, 2003. – 226 с.
84. Людкевич О. Маркетингові основи розвитку інфраструктури ринку праці України / О. Людкевич, В. Людкевич // Україна: аспекти праці. – 2003. – №3. – С.3 – 10.
85. Мазурок П. П. Інституціональні перетворення ринку праці в трансформаційній економіці України: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук / П. П. Мазурок; Міністерство освіти і науки України; Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. – К.: 2006. – 36 с.
86. Мазурок П. П. Особливості формування соціально-інституціонального ринку праці у трансформаційній економіці України / П. Мазурок, А. Шахно // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 5. – С. 3 – 10.
87. Мазурок П. П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні: монографія / П. П. Мазурок. – К.: ННЦ "Ін-т аграрної економіки", 2005. – 424 с.
88. Майовець Є. Й. Аграрне підприємництво в Україні / Є. Й. Майовець // Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. – Львів: Видавн. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. – 428 с.

89. Майовець Є. Й., Білик І. В. Аналіз інституційного забезпечення інфраструктури ринку праці в Україні / Є. Й. Майовець, І. В. Білик. // Вісник ЛНУ ім. І. Франка – 2012. – Вип. 47. – С. 89 – 92. Серія економічна.
90. Майовець Є. Й., Білик І. В. Дослідження впливу інституційних чинників на формування ринку праці в Україні / Є. Й. Майовець, І. В. Білик. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.9 – С. 385 – 390.
91. Майовець Є. Й., Білик І. В. Проблема становлення та розвитку інституту соціального партнерства на вітчизняному ринку праці / І. В. Білик // «Інноваційна економіка»: всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – Вип. 7 [33]. – С. 11 – 14.
92. Малік М. Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект: монографія / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
93. Малік М. Й. Розвиток сільських територій та трудового потенціалу сільського населення / М. Й. Малік // Збірник Інституту підготовки кадрів ДСЗ. – К.: ІПК, 2013. – 226 с.
94. Мамчур В. А. Інститути аграрного ринку: теоретичні аспекти / В. А. Мамчур // Економіка АПК : міжнар. науково-вироб. журн. – 2010. – № 10. – С. 151 – 156.
95. Махсма М. Б. Динаміка заробітної плати в сільському господарстві та її вплив на зайнятість сільського населення. / М. Б. Махсма // Економічний часопис ХХІ, № 9-10(2), 2013 р.
96. Мельник С. В. Проблеми зайнятості сільського населення України [Електронний ресурс] / С. В. Мельник – Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2011. – 64 с., – Режим доступу: [http://www.lir.lg.ua/docs/zanijatost\\_sela\\_2011.rar](http://www.lir.lg.ua/docs/zanijatost_sela_2011.rar)
97. Міжнародна тристороння науково-практична конференція. Ринок праці та державна служба зайнятості в епоху глобальних змін і новітніх

викликів: матеріали Міжнародн. тристоронньої науково-практ. конф. (14 – 15 грудня 2010 року, м. Київ) / упор.: М. В. Туленков, О. Ю. Вілкова, Л. Г. Новаш; Міністерство соціальної політики України; Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. – К.: Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України ІПК ДСЗУ, 2011. – 374 с.

98. Міжнародний експертний «круглий стіл». Гідна праця та трудова міграція в Україні. Київ, 25 листоп. 2008 р. / відпов. ред. С. І. Даниленко. – К.: ТОВ ПЦ «Скайтек» 2009, – 105 с.

99. Міністерство аграрної політики та продовольства України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/>

100. Міністерство соціальної політики [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/index>

101. Могильний О. М. Аграрний ринок праці: функціональні особливості та їх соціально-економічні наслідки для населення / О. М. Могильний // Економіка АПК. – 2013. – №12. – С. 5 – 12.

102. Моніторинг показників заробітної плати. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua>

103. Мороз В.В. Розвиток ринкової інфраструктури в АПК / В.В. Мороз // Економіка АПК. – 2001. – № 3.– С.81 – 82.

104. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник / С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, О. А. Устенко, С. І. Юрій. У 2 т. – Л.: Світ, 2005. – Т. 1 /за ред. С. В. Мочерного. – 617 с.

105. Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотиватики як науки про мотивацію праці / Р. Назаришин // Україна: аспекти праці. – 2013. – №3. – С. 38 – 42.

106. Наказ Мінсоцполітики від 17.04.2012 № 212 «Про здійснення державної регуляторної політики у 2012 році» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua>

107. Науково-практична конференція. Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики: матеріали науково-практичної конференції, 23 грудня 2008 р. /за заг. ред. Ю.М. Маршавіна. – К.:Інститут підготовки кадрів, 2009. – 252 с.

108. Несільськогосподарська зайнятість в сільській місцевості України [Електронний ресурс] / Інститут економічних досліджень та політичних консультацій 2012. – Режим доступу : [http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy\\_papers/German\\_advisory\\_group/2005/U13\\_ukr.pdf](http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy_papers/German_advisory_group/2005/U13_ukr.pdf)

109. Новації Закону України "Про зайнятість населення" / [Електронний ресурс] Міністерство соціальної політики України – Режим доступу:[http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=157315&cat\\_id=157314](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=157315&cat_id=157314)

110. Норт Д. Інституції, інституціональна зміна і функціонування економіки / Д. Норт; пер. з англ. І. Дзюб. – К.: Основи, 2000. – 198 с.

111. Носова О. В. Институциональный анализ и его применение в экономической теории / О.В. Носова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – 2005. – Вип.89(1) – С. 40-47.

112. Носова О. В. Институціональні основи та форми стимулювання економічного розвитку: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук / О.В.Носова. – Харків: РІЗО Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна – 2007. – 16 с.

113. Онікієнко В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко; за ред. В. В. Онікієнка. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 285 с.

114. Основні показники ринку праці (річні дані) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>



115. Основні тенденції на ринку праці Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]/ – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350794>
116. Осташко Т. О. Перспективи та ризики у торгівлі сільськогосподарськими товарами з країнами Єдиного економічного простору / Т. О. Осташко // Економіка і прогнозування. – 2012. – № 1. – С. 132 – 142.
117. Осташко Т. О. Внутрішній ринок України: проблеми розвитку / Т. О. Осташко // Агроінком. – 2005. – № 1–2. – С.14 – 18.
118. Павленчик Н.Ф. Еволюція розвитку аграрного ринку України / Н. Ф Павленчик // Економіка АПК. – 2008. – №4. – С. 116 – 118.
119. Павлов В.М. Соціальне партнерство на ринку праці в Україні: монографія / В.І.Павлов, А.М.Колосок; Академія економічних наук України; Інститут регіональних досліджень НАН України, Національний університет водного господарства та природокористування. – Рівне: НУВГП, 2009. – 223 с.
120. Панчишин С. М. Макроекономіка / С. М. Панчишин // К.: Либідь, 2001. – 616 с.
121. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І. Л. Петрова. – К.: / Аванпост, 1997. – 301 с.
122. Петюх В. М. Ринок праці: навч. посіб. /В. М. Петюх. – К.:КНЕУ, 1999. – 288 с.
123. Пищуліна О. М. Інституціональні пастки функціонування ринку праці в Україні. / О. М. Пищуліна Стратегічні пріоритети. – 2009. – №4 (13). – С. 140 – 147.
124. Пищуліна О. Системні вади ринку праці України та пріоритети його реформування: аналіт. доповідь / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська; за ред. Я. А. Жаліла. – К.: НІСД, 2010. – 69 с.
125. Погрібний О. О. Аграрне право України. / О. О. Погрібний. – К.: Істина, 2006. – 448 с.
126. Полтерович В. М. Институциональные ловушки – результат неверной стратегии реформ. / В. М. Полтерович. // Материалы расширенного

заседання «Экономическая теория и реформы»: Бюро отделения экономики РАН. – 1998 г. – С.26

127. Полтерович В. М. Институциональные ловушки и экономические реформы. / В. М. Полтерович // Экономика и математические методы. – Москва. – 1999. – №2. С. 13

128. Попит та пропозиція робочої сили у 2012 році [Електронний ресурс.] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

129. Попова О. Л. Соціальні та екологічні параметри діяльності сільськогосподарських підприємств: диференціація за економічними класами. / О. Л. Попова, Л. Л. Панкратова, М. Г. Бетлій // Економіка і прогнозування. – 2010. – № 4. – С. 110 – 125

130. Попович І. В. Теорія і практика розвитку трудового потенціалу села: регіональний аспект: монографія / Василь Вікторович Попович. – Херсон: Д. С. Грінь, 2014. – 471с.

131. Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі питання загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття» від 17.10.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>

132. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку відбору навчальних закладів для організації професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітних за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття» від 01.04.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>

133. Приймак В. І. Гнучкість національного та регіональних ринків праці України. /В. І. Приймак //Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 3 – 6.

134. Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття: Закон України від 18.01.2001 № 2240-III. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

135. Про зайнятість населення: Закон України від 01.10.2011 № 803-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
136. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
137. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
138. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
139. Проект Трудового кодексу України №1108 від 04.12.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
140. Радіонова О. М. Зайнятість у великих містах: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія / О. М. Радіонова; Міністерство освіти і науки України; Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова. – Х.: ХНУМГ, 2014. – 178 с.
141. Рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2012 року [Електронний ресурс]. – К.: 2012. – 68 с. – Режим доступу: [www.uapp.kiev.ua](http://www.uapp.kiev.ua)
142. Ринок праці та Державна служба зайнятості в епоху глобальних змін і новітніх викликів: матеріали Міжн. тристоронньої науково-практ. конф. до 20річчя ДСЗУ – 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ipk-dszu.kiev.ua>
143. Ринок праці України у 2010 році : аналітично-статист. зб. / Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. – К. : ТОВ "Креативна група "Медіа маркет", 2011. – 271 с.
144. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 серпня 2006 р. № 445 «Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

145. Русан В. М. Організаційно-економічні інструменти державної аграрної політики в Україні [Електронний ресурс] / В. М. Русан, О. В. Собкевич, А. Д. Юрченко. – К.: НІСД, 2012. – 31 с. – Режим доступу: [http://www.niss.gov.ua/public/File/2012\\_table/1219\\_dop.pdf](http://www.niss.gov.ua/public/File/2012_table/1219_dop.pdf)
146. Саблук П. Т. Соціально-економічна модель постререформованого агропромислового виробництва в Україні. / П. Т. Саблук. // Економіка АПК. – 2000. – №2. – С. 4 – 25.
147. Савко Ю. Громадянське суспільство, соціальний капітал і політична участь. [Електронний ресурс] / Ю. Савко. // Вісник Львівського університету. – 2002. – Вип. 4. – Режим доступу: <http://www.lnu.edu.ua/faculty/Phil/Visnyk/Visnyk4/Politologija/Savko.htm>.
148. Скрипник О. В. Кодекс для поневолення. / О. В. Скрипник Дзеркало тижня. – 2013. – 26 січ.
149. Соціальна взаємодія на ринку праці України: зб. наук. праць науково-практ. конф. / упоряд.: О. Ю. Вілкова, В. І. Жуков, М. П. Лукашевич; Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 156 с.
150. Соціальний діалог на ринку праці України: питання теорії та практики: матеріали науково-практ. конф., Київ, 1 берез. 2007 р. упоряд. І. Ф. Гнибіденко та ін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 127 с.
151. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: монографія / Інститут економіки НАН України. – К., 2001. – 300 с.
152. Стадник М. П. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання / М. П. Стадник // Правова держава: щорічник наук. праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 299 – 305.
153. Стан ринку праці в сільській місцевості. Трудові ресурси села, зайнятість та ринок праці. [Електронний ресурс] // Аграрний сектор економіки

України. // – Режим доступу: <http://agroua.net/economics/documents/category-58/doc-8/>

154. Статистичний щорічник України за 2010 рік / Держкомстат України; за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2011. – 564 с.

155. Стеченко Д. М. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / Д. М. Стеченко. – 3-тє вид., виправ. – К.: Знання, 2006. – 264 с.

156. Сураганова С. К. Особенности развития рынка аграрного труда республики Казахстан / С. К. Сураганова // Астана: «Елорда», 2001. – С. 27 – 28.

157. Сухарев О. С. Институциональная теория и экономическая политика: в 2 т. / О. С. Сухарев // Институциональная теория. – М.: Экономика, 2007. – Т. 1. – 259 с.

158. Таршина О. С. Теоретичні аспекти зайнятості трудових ресурсів та формування ринку робочої сили / О. С. Таршина // Економіка та держава. – 2006. – №4. – С.92 – 94.

159. Тихонова Т. Альтернативная занятость в сельской местности России / Т. Тихонова, О. Шик – М.: ИЭПП, 2008. – 224 с.

160. Ткач А. А. Інституціональні основи ринкової інфраструктури: монографія. / А. А. Ткач; НАН України. – К.: Об'єднаний інститут економіки, 2005. – 295 с.

161. Трудове право України: зб. нормативно-правових актів, упоряд. П. А. Бущенко, І. А. Ветухова. – д-ге вид. – Х.: Консул, 2002. – 464 с.

162. Трудові ресурси села, зайнятість та ринок праці. Аграрний сектор економіки України. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://agroua.net/economics/documents/category-10/>

163. Указ Президента України «Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці» від 6 квітня 2011 року №386/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua>

164. Указ Президента України «Про Положення про Міністерство соціальної політики України» від 06.04.2011 № 389/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua>
165. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки» від 1 лютого 2012 року №45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua>
166. Федерація професійних спілок України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/>
167. Функціонування та регулювання ринку праці у сфері торгівлі: монографія / В. В. Апопій та ін.; Укоопспілка; Львівська комерційна академія. – Львів: ЛКА, 2009. – 222 с.
168. Хлебникова Н. В. Рынок труда в институциональной системе [Электронний ресурс] / Н. В. Хлебникова. – Режим доступу: <http://www.economicarggu.ru/>
169. Хлівна І. В. Особливості функціонування та тенденції розвитку ринку праці у сільській місцевості / І. В. Хлівна. // Ефективна економіка. – 2013. – № 5. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2013\\_5\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_5_17)
170. Хлівна І. В. Територіальна структура та організація трудового потенціалу агросфери: теорія, методологія, практика: монографія / Ірина Вікторівна Хлівна; Міжнародний університет бізнесу і права. – Херсон: В. Д. Швець, 2013. – 369 с.
171. Ходжсон Дж. Економічна теорія і інститути: Маніфест сучасної інституціональної економічної теорії / Дж. Ходжсон, пер. з англ. – М.: Дело, 2003. – 464 с.
172. Цимбал Л. Л. Держава як складова інституційної структури економіки України.
173. Цимбал О. Інституційний механізм регулювання ринку праці: проблеми трансформації та забезпечення трудоворесурсної безпеки: монографія /

О. І. Цимбал; Національна академія наук України, Рада по вивченню продуктивних сил України. – Київ; Херсон: В. С. Вишемирський, 2010. – 519 с.

174. Чепурко Г. Ринок праці в Україні: очікувані зміни за членства в СОТ / Г. І. Чепурко, Ю. О. Привалов, В.М. Галицький; Національна академія наук України, Інститут соціології. – К.: Наук. думка, 2010. – 173 с.

175. Чередниченко Г. Інституціональний підхід до обґрунтування державної підтримки аграрного сектора в Україні. / Г. Чередниченко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2066/1>

176. Чернявська О. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України: монографія: у 2 ч. / О. В. Чернявська; Вищий навчальний заклад Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі". – Полтава: РВВ ПУЕТ, 2011. – 356 с.

177. Чухно А. Інституціоналізм: теорія, методологія, значення / А. Чухно // Економіка України. – 2008. – № 6. – С. 4–13; – №7. – С. 4 – 12.

178. Чухно А. Інституціонально-інформаційна економіка: підручник / А. А. Чухно, П. М. Леоненко, П. І. Юхименко; за ред. акад. НАН України А. А. Чухна. – К.: Знання, 2010. – 687 с.

179. Шатохіна М. А. Мотиви зайнятості населення в аграрній сфері / М. А. Шатохіна // Економічні та соціальні аспекти розвитку АПК і сільських територій. – К.: Об'єднаний ін-т економіки НАН України, 2004. – С. 149 – 159.

180. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л. Т. Шевчук. – Львів: Л. Т. Шевчук, 2001. – 489 с.

181. Шилець О. Теорія та практика стратегічного управління міжнародними людськими ресурсами в умовах глобальної конкуренції: монографія / О. С. Шилець; Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України; Донецький національний університет. – Донецьк: ДонНУ, 2011. – 281 с.

182. Шульга Н. Тенденції розвитку ринку праці та регулювання якості робочої сили: наукове видання / Н. М. Шульга. – Х.:ХНЕУ, 2007. – 147с.
183. Югай А. М. Економічні відносини і мотивація праці в сільському господарстві / А. М Югай. – М.: МСХА, 2001. – 582 с.
184. Юрчак Н. В. Методи прогнозування у вивченні проблем зайнятості населення (на прикладі Івано-Франківської області) / Н. В. Юрчак // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Соціальні аспекти регіональної політики : зб. наук. пр. – Вип. ІХ. – Львів,: ІРД, 1999. – С. 242 – 252.
185. Югас Е.Ф. Розширення несільськогосподарського сегмента економіки – об’єктивна основа розвитку трудового потенціалу села / Югас Е.Ф., Мікловда В.П. // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. – Вип. 3. – Хмельницький, 2007. – С. 151–154.
186. Ясин Е. Институциональные проблемы России в мировом контексте / Е. Ясин, А. Шаститко // Вопросы экономики. – 2010. – № 1. – С. 114 – 128.
187. Яцків М. І. Організаційно-економічний механізм формування сільського ринку праці, його тенденції та шляхи удосконалення : монографія / М. І. Яцків, Г. П. Гончар, Т. М. Степура. – Л. : Вежа і Ко, 2011. – 204 с.
188. Annett A. Lessons from Successful Labor Market Reformers in Europe / Anthony Annett. – Washington: IMF, 2007. – 23 p.
189. Bilyk Iryna. The theoretical aspects of the agrarian labor motivation in Ukraine / Iryna Bilyk. // Europaishe Fachhochchule. European Applied Sciences, Germany. – 2014. – №12. – P. 107 – 108.
190. Buzar Stefan. The Institutional Trap in the Czech Rental Sector: Nested Circuits of Power, Space, and Inequality. / S. Buzar // Economic Geography, 2005, №4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.citeulike.org/user/jan\\_sladek/article/6653762](http://www.citeulike.org/user/jan_sladek/article/6653762)



191. Chung H. Labour Market Flexibility, for Employers or Employees? A multi-dimensional study of labour market flexibility across European welfare states, Paper presented at the 2006 Annual ESPAnet Conference, Shaping European Systems of Work and Welfare, – 7 – 9 September, 2006

192. Dao M. International spillover of labor market reforms / M. Dao. Washington, D.C.; International Monetary Fund, 2008. – 35 p.

193. Kenneth Hudson. The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in the New Economy. /Hudson K. // Social Science Research, – 2007, №36. – P. 287 – 307.

194. Osterman Paul. Work Reorganizations In An Era of Restructuring: Trends In Diffusion and Effects on Employee Welfare. / P. Osterman // Industrial and Labor Relations Review, 2000. – P. 179 – 184, 186 – 195.

# ДОДАТКИ