

Л. М. Пронько,
к. е. н., доцент, доцент адміністративного менеджменту та державного управління,
Вінницький національний аграрний університет
ORCID ID: 0000-0001-5633-901X

DOI: 10.32702/2306-6806.2022.5.73

ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ

L. Pronko,
PhD in Economics, Associate Professor, Vinnytsia National Agrarian University

ECONOMIC PRINCIPLES OF EMPLOYMENT FORMATION IN AGRICULTURAL PRODUCTION

Доведено, що нині спостерігається кризова ситуація забезпечення сільськогосподарських підприємств працівниками виробничих спеціальностей. На сьогодні працівників масових професій готують не тільки в професійних технічних училищах і ліцеях, але й на виробництві. Основною причиною такої ситуації є відсутність у сільськогосподарських підприємств коштів для оплати підвищення кваліфікації працівників основного виробництва. Катастрофічна ситуація в сільському господарстві зумовлена старінням працівників у суб'єктах підприємницької діяльності в сфері агробізнесу.

Необхідно зазначити про поширеність у середовищі суб'єктів господарювання в сфері агробізнесу такого негативного явища як залучення працівників для виконання певних технологічних операцій без укладання трудової угоди. Наразі практично кожен п'ятий українець працює неофіційно — найчастіше у сільському господарстві, оптовій та роздрібній торгівлі, будівництві, транспорті та кур'єрській діяльності. Без сумніву, що ці працівники юридично не захищені безправними у відносинах з роботодавцем.

Істотна особливість використання трудових ресурсів у сільському господарстві полягає у нерівномірній зайнятості працюючих протягом року, що впливає з особливостей сільськогосподарського виробництва і, насамперед, сезонності. Яскраво виражена сезонність використання трудових ресурсів зумовлюється розбіжністю в часі виробництва і робочого періоду.

Основними шляхами нівелювання сезонності сільськогосподарського виробництва розглядаються: механізація та автоматизація найбільш трудомістких виробничих процесів і використання високопродуктивної техніки в напружені періоди; поєднання культур і сортів з різними строками ведення робіт, а також галузей, що сприяють вирівнюванню затрат праці; розвиток підсобних виробництв і промислів; агропромислової інтеграції; виявлення прихованих умінь працівників та їх використання в господарській діяльності організації.

Вважаємо що низький рівень оплати праці призводить до відтоку робочої сили із сільського господарства в інші галузі й особисті селянські господарства. Парадокс сучасних реалій полягає в тому, що сільськогосподарські підприємства здебільшого залишаються рентабельними до тих пір, поки у них працюють робітники, які отримують невисоку заробітну плату. Це пояснюється тим, що зі зростанням величини оплати праці збільшується собівартість і, як наслідок, знижується рентабельність. Водночас, низький рівень заробітної плати слід розглядати як вимушений крок, що дає змогу підприємствам на певний період продовжити своє функціонування, оскільки втрачається її стимулююча роль, як вартості робочої сили що, в кінцевому рахунку веде до призупинення виробничо-господарської діяльності.

It is proved that now there is a crisis situation of providing agricultural enterprises with employees of production specialties. Today, workers of mass professions are trained not only in vocational technical schools and lyceums, but also in production. The main reason for this situation is the lack of funds for agricultural enterprises to pay for training of basic production workers. The catastrophic situation in agriculture is due to the aging of workers in agribusiness.

It is necessary to note the prevalence of such a negative phenomenon among business entities in the field of agribusiness as attracting employees to perform certain technological operations without concluding an employment agreement. Currently, almost one in five Ukrainians works informally — most often in agriculture, wholesale and retail trade, construction, transport and courier activities. There is no doubt that these employees are not legally protected by lawlessness in their relations with the employer.

An essential feature of the use of labor resources in agriculture is the uneven employment of workers during the year, resulting from the peculiarities of agricultural production and, above all, seasonality. The pronounced seasonality of the use of labor resources is due to differences in production time and working period. The main ways to level the seasonality of agricultural production are: mechanization and automation of the most labor-intensive production processes and the use of high-performance equipment in stressful periods; combination of crops and varieties with different terms of work, as well as industries that contribute to the equalization of labor costs; development of ancillary industries and crafts; agro-industrial integration; detection of hidden skills of employees and their use in the economic activities of the organization.

We believe that low wages lead to the outflow of labor from agriculture to other industries and personal farms. The paradox of modern realities is that agricultural enterprises for the most part remain profitable as long as they have low-wage workers. This is due to the fact that with increasing wages increases the cost and, consequently, reduces profitability. At the same time, low wages should be seen as a forced step that allows companies to continue to operate for a certain period, as it loses its stimulating role as the cost of labor, which ultimately leads to the suspension of production and economic activity.

*Ключові слова: робоча сила, зайнятість, сільськогосподарське виробництво, заробітна плата, сезонність.
Key words: labor force, employment, agricultural production, wages, seasonality.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сільському господарстві однією з насущних, що потребує серйозного та глибокого вивчення проблем, стала проблема кадрового забезпечення. Комплексний аналіз ситуації, що склалася в аграрному секторі України, показує, що одним з основних факторів стабілізації та розвитку сільськогосподарського виробництва, забезпечення продовольчої безпеки держави є повніше використання внутрішніх ресурсів і, насамперед, людського ресурсу. В умовах розвитку ринкових відносин, формування багатокладної економіки, становлення нових форм господарювання змінюються та зростають вимоги до якісних характеристик та професійного складу сільськогосподарських кадрів. Поряд із традиційними професіями та спеціальностями виникає попит на менеджерів, маркетологів, підприємців, аудиторів, антикризових менеджерів. У міру підвищення вимог до робочих кадрів, спеціалістів та керівників зростає необхідність у вдосконаленні форм та методів їх підготовки, створення ефективної системи безперервної професійної освіти всіх категорій працівників.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

В Україні теоретичні, методологічні та прикладні проблеми зайнятості й регулювання ринку праці досліджують Л. Авдеєв, С. Бандур, В. Брич, О. Волкова, І. Гнибіденко, Т. Заяць, О. Левченко, Е. Лібанова, А. Лісогор, О. Магопець, Ю. Маршавін, В. Нижник, І. Петрова, М. Романюк, М. Семикіна, З. Смутчак, А. Шалуйська, А. Червінська, Н. Шалімова, А. М. Фільштейн та ін. Проте, швидкоплинні зміни зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування сільських підприємств вимагають вимагає перегляду певних методичних підходів і розробки практичних рекомендацій щодо створення нових робочих місць в сільськогосподарському виробництві.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є розробка практичних рекомендацій щодо стимулювання до зайнятості в сільськогосподарському виробництві сільської молоді.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

На сьогодні працівників масових професій готують не тільки в професійних технічних училищах і ліцеях, але й на виробництві. Основною причиною такої ситуації є відсутність у сільськогосподарських підприємств коштів для оплати підвищення кваліфікації працівників основного виробництва. Катастрофічна ситуація в сільському господарстві зумовлена старінням працівників у суб'єктах підприємницької діяльності в сфері агробізнесу. Знання та навички працівників основного виробництва, які отримали освіту в інших політичних і економічних умовах, не можуть повною мірою відповідати вимогам ринкової економіки [1]. Зміна характеру, спектру і сфер застосування праці вимагає від сучасного працівника постійного підвищення кваліфікації та поглиблення професійних знань. Так, на основі державно-приватного партнерства в регіонах України відкривають спеціалізовані центри з перепідготовки кадрів для сільськогосподарських підприємств.

Так, упродовж 2010—2020 рр. кількість зайнятих працівників у сільськогосподарських підприємствах поступово знизилася на 25 %, насамперед через впровадження інноваційних технологій, що спричиняє зниження трудоемкості виробничих процесів та орієнтацію більшості господарств корпоративного сектору аграрної економіки на виробництво менш трудомісткої сільськогосподарської продукції. Крім того для оптимізації податкового навантаження більшість суб'єктів підприємницької діяльності у сфері агробізнесу — юридичні особи практикують найм працівників на основі строкових трудових угод з метою проведення комплексу сезонних робіт [2]. Решту часу вони перебувають на обліку в центрах зайнятості у статусі безробітних. Органи Державної служби статистики України відображають у звітності зайнятих працівників з урахуванням коефіцієнта повної зайнятості. Незважаючи на певний суб'єктивізм інформаційних масивів даних, вони свідчать про певні негативні тенденції зменшення кількості зайнятих у корпоративному секторі аграрної економіки.

Необхідно зазначити про поширеність у середовищі суб'єктів господарювання в сфері агробізнесу такого не-

Таблиця 1. Динаміка зайнятих працівників у сільськогосподарських підприємствах за видами економічної діяльності

Рік	Всього		У тому числі					
			рослинництво		тваринництво		змішане виробництво	
	осіб	% до всього	осіб	% до всього	осіб	% до всього	осіб	% до всього
2010	723390	100	494394	68,3	163332	22,6	65664	9,1
2011	664502	100	454110	68,3	149356	22,5	61036	9,2
2012	666761	100	477028	71,5	127735	19,2	61998	9,3
2013	645224	100	466326	72,3	119099	18,5	59799	9,2
2014	654722	100	497134	75,9	106847	16,3	50741	7,8
2015	563859	100	428321	76,0	92915	16,5	42623	7,5
2018	577807	100	446773	77,3	85719	14,8	45315	7,9
2019	556527	100	439414	79,0	71880	12,9	45233	8,1
2020	549254	100	430834	78,4	72849	13,3	45571	8,3
2020 р. до 2010 р., %	75,9		87,1	10,1 в.п.	44,6	-9,3 в.п.	69,4	-0,1 в.п.
2020 р. до 2019 р., %	98,7		98,0	0,6 в.п.	101,3	0,4 в.п.	100,7	0,2 в.п.

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

гативного явища як залучення працівників для виконання певних технологічних операцій без укладання трудової угоди [3]. Наразі практично кожен п'ятий українець працює неофіційно — найчастіше у сільському господарстві, оптовій та роздрібній торгівлі, будівництві, транспорті та кур'єрській діяльності. Без сумніву, що ці працівники юридично не захищені безправними у відносинах з роботодавцем.

В 2020 році проти 2019 року в суб'єктах підприємницької діяльності у сфері агробізнесу — фізичних осіб спостерігається незначне зростання кількості зайнятих працівників (на 1 %). Пояснити це можна тим, що їхньою діяльністю є сімейний бізнес, що в нинішніх умовах вимагає їх легалізації з перспективою отримання пенсійного забезпечення, а також відбувається посилення частоти перевірок відповідними контролюючими органами за дотриманням норм трудового законодавства.

Орієнтація більшості суб'єктів господарювання у сфері агробізнесу на виробництво продукції рослинництва спричиняє посилення концентрації зайнятих працівників у даній галузі. Наявність вищезазначеного процесу у виробничо-господарській діяльності сільськогосподарських підприємств зумовила збільшення зайнятих у рослинництві протягом 2010—2020 рр. на 10,1 в.п. При цьому відбувається зменшення чисельності зайнятих протягом досліджуваного періоду на 12,9 %, що пов'язано передусім з модернізацією матеріально-технічної бази висококонцентрованих господарств корпоративного сектору аграрної економіки (табл. 1).

Зменшення обсягів виробництва тваринницької продукції в сільськогосподарських підприємствах пояснюється дією певних економічних чинників, головним чином через збитковість, що спричинило до більш ніж дворазового зниження чисельності зайнятих працівників у вищезазначеній галузі. Необхідно зазначити, що рівень трудоемкості виробничих процесів у тваринництві, передусім у молочному скотарстві, значно вищий ніж у галузях рослинництва. Вірогідно, що важливим чинником, який вплинув на зниження зайнятих у галузі тваринництва є технічне переозброєння матеріально-технічної бази в суб'єктах господарювання, особливо висококонцентрованих, які спеціалізуються на виробництві продукції м'ясного і яєчного птахівництва та свинарства.

Встановлено, що в суб'єктах господарювання, що за КВЕД класифікуються як сільськогосподарські підприємства, які ведуть змішане виробництво, займають незначну частку в структурі зайнятих працівників у сільському господарстві. Пояснити цю обставину можна в першу чергу трансформаційними процесами в аграрній економіці країни, що характеризується посиленням спеціалізації господарств корпоративного сектору.

Упродовж досліджуваного періоду у вищезазначеній категорії сільськогосподарських підприємств знизилася кількість зайнятих працівників, що викликано як банкрутством суб'єктів господарювання, так і зміною напрямів виробничо-господарської діяльності.

Вищезазначене дозволяє зробити висновок про те, що впровадження інновацій у технологічний процес виробництва сільськогосподарської продукції та рівень спеціалізації сільськогосподарських підприємств впливають на кількість зайнятих. Так, упродовж досліджуваного періоду знизилася кількість зайнятих працівників в цілому по Україні, що працювали на умовах повної зайнятості, на 3 особи в 2020 р. і становила 11 осіб.

Вважаємо, що дана обставина є свідченням орієнтації на виробництво продукції рослинництва із застосуванням сучасної сільськогосподарської техніки. Подібна ситуація складається і по відношенню до фізичних осіб — підприємців у сфері агробізнесу. Використання зайнятих працівників у кількості 1—2 особи в більшості випадків забезпечується для виконання сезонних робіт. Варто зазначити, що в умовах запровадження ринку земель сільськогосподарського призначення кількість їх суттєво зменшиться і в найближчій перспективі вони не будуть виконувати роль соціального підприємництва на селі внаслідок призупинення своєї виробничо-господарської діяльності.

Очевидно, що зі зменшенням кількості зайнятих у сільському господарстві скорочується їх робочий час. Цю тенденцію можна простежити за показниками фактично відпрацьованих годин за рік у розрахунку на одного працівника. За даними вибіркового обстеження населення з проблем зайнятості, у 2020 р. кожен четвертий працівник сільського господарства був зайнятий менше 30 год., а кожен десятий — менше 16 год. у тиждень. У середньому тривалість робочого тижня працівників сільського господарства була на 4,3 год. меншою порівняно із середньостатистичними показниками. Таке скорочення робочого часу зумовлено як технологічними, так і організаційними новаціями в нових господарюючих суб'єктах, які ведуть гнучку кадрову політику, що розглядається раціональним з економічного погляду. Варто зазначити, що неповна зайнятість для сільського населення неминуче спричиняє скорочення реальних доходів та погіршення якості життя.

Істотна особливість використання трудових ресурсів у сільському господарстві полягає у нерівномірній зайнятості працюючих протягом року, що впливає з особливостей сільськогосподарського виробництва і, насамперед, сезонності. Яскраво виражена сезонність використання трудових ресурсів зумовлюється розбіжністю в часі виробництва і робочого періоду [4].

Таблиця 2. Групування сільськогосподарських підприємств за чисельністю зайнятих працівників у розрахунку на одне господарство за 2020 р., осіб

Групи за чисельністю працівників, осіб	Кількість господарств у групі	На 1 працівника					Рівень рентабельності, %
		площа с.-г. угідь на 1 працівника, га	середньомісячна оплата праці, грн	продуктивність праці, тис. грн	дохід, тис. грн	прибуток, тис. грн	
до 5	1282	162	5186	702	2538	545	27,4
6-10	1165	99	4290	498	1849	446	31,8
11-20	1543	87	4745	435	1577	373	31,0
21-50	2069	60	5303	342	1239	270	27,9
51-100	1100	52	5773	295	996	190	23,6
101-150	373	36	5941	280	861	121	16,4
більше 150	448	30	6953	361	929	144	18,4
У середньому по Україні	7980	47	6086	346	1068	199	22,8

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Основними шляхами нівелювання сезонності сільськогосподарського виробництва розглядаються: механізація та автоматизація найбільш трудомістких виробничих процесів і використання високопродуктивної техніки в напружені періоди; поєднання культур і сортів з різними строками ведення робіт, а також галузей, що сприяють вирівнюванню затрат праці; розвиток підсобних виробництв і промислів; агропромислової інтеграції; виявлення прихованих умінь працівників та їх використання в господарській діяльності організації.

Зниження сезонності у залученні трудових ресурсів — це реальний резерв підвищення ефективності не тільки їх використання, але і виробництва в цілому, тобто це сприятиме збільшенню обсягів виробництва продукції, отримання прибутку і високому рівню зайнятості населення в господарській діяльності підприємства.

Результати групування (табл. 2.) доводять, що в 2020 р. 16 % середніх і великих сільськогосподарських підприємств мали зайнятих 5 осіб, при найвищому рівні землезабезпеченості порівняно з іншими господарствами корпоративного сектору аграрної економіки. Таку тенденцію можна розглядати як орієнтацію цієї групи сільгосппідприємств на виробництво продукції рослинництва.

Необхідно зазначити, що проаналізовані вище суб'єкти господарювання характеризуються використанням інноваційних технологій, свідченням чого є високий рівень продуктивності праці, отримання доходу та прибутку в розрахунку на 1 працівника. Розрахунки в табл. 2. доводять, що зі зростанням кількості зайнятих працівників у виробництві знижується рівень рентабельності виробництва сільськогосподарської продукції, що є свідченням орієнтації суб'єктів господарювання у сфері агробізнесу на виробництво продукції тваринництва. Крім того, свідченням є і невисокий рівень оновлення матеріально-технічної бази.

Отже, процес модернізації сільськогосподарського виробництва зумовлює скорочення кількості зайнятих у розрахунку на 1 суб'єкт господарювання залежно від рівня спеціалізації.

Так, протягом 2010—2020 рр. в сільськогосподарських підприємствах — виробниках продукції рослинництва кількість зайнятих зменшилася на 11 %, тваринництва — вдвічі, інших видів діяльності — у 2,2 рази. До основних чинників слід віднести використання інноваційних технологій виробництва, та наявність тенденції до зменшення кількості сільськогосподарських тварин по відношенню до підприємств, що спеціалізуються на виробництві продукції тваринництва.

Одним основних показників, який активізує процеси зайнятості в сільськогосподарських підприємствах, є рівень заробітної плати. Встановлено, що упродовж 2010—2020 рр. суттєво збільшилася величини заробіт-

ної плати в сільському господарстві, що зумовлено збільшенням мінімальної заробітної плати, підвищенням попиту на кваліфіковану робочу силу.

Однак її рівень суттєво нижчий ніж у цілому по національному господарству, що є однією основних причин відтоку працівників в інші галузі. Водночас позитивну тенденцію, що має прояв протягом досліджуваного періоду, слід вказати підвищення оплати праці до середнього значення по країні.

Без сумніву, це позитивна тенденція, адже середня зарплата селян почала зростати динамічніше, ніж середня по країні, крім того, розрив між зарплатою із працівниками промисловості скорочується. Проте, зарплата працівників сільськогосподарських підприємств не досягла долларової вартості зарплат 2013 р., яка становила в середньому 303 дол. США, а в 2018 р. — 274 дол. США [5].

Вважаємо що низький рівень оплати праці призводить до відтоку робочої сили із сільського господарства в інші галузі й особисті селянські господарства. Парадокс сучасних реалій полягає в тому, що сільськогосподарські підприємства здебільшого залишаються рентабельними до тих пір, поки у них працюють робітники, які отримують невисоку заробітну плату. Це пояснюється тим, що зі зростанням величини оплати праці збільшується собівартість і, як наслідок, знижується рентабельність. Водночас, низький рівень заробітної плати слід розглядати як вимушений крок, що дає змогу підприємствам на певний період продовжити своє функціонування, оскільки втрачається її стимулююча роль, як вартості робочої сили що, в кінцевому рахунку веде до призупинення виробничо-господарської діяльності.

Ведення безвізового режиму для України значною мірою впливає на ринок праці в сільському господарстві, оскільки рівень середньої заробітної плати в цій галузі є одним із найнижчих в Україні. Із цієї причини певна частка працівників залишає свої робочі місця для пошуку в країнах ЄС вище оплачуваного робочого місця. Цей процес позначився і на внутрішньому ринку праці, оскільки роботодавці, щоб втримати на робочих місцях наявних працівників, змушені підвищувати заробітну плату.

Необхідно зазначити про процес вирівнювання заробітної плати між Україною і країнами ЄС, зокрема Польщею. Як свідчать результати дослідження, у 2018 р. рівень заробітної плати трактористів у Польщі — був 20 тис. грн за місяць, в Україні — відповідно 30—40 тис. грн у сезон збирання урожаю, в поза сезоном — 7,5—15 тис.; працівників птахофабрик у Польщі — 17 тис. грн за місяць, в Україні — відповідно 9-15 тис; по догляду і збору плодоовочевої продукції в Польщі — 19 тис. грн за місяць, в Україні — відповідно 8 тис. грн [6]. При цьому слід враховувати, що тим, хто працює за кордоном, треба витратити значні кошти на оренду житла і харчу-

вання, отже реальні доходи в них будуть або менші, ніж виконуючи аналогічну роботу в Україні.

Слід наголосити, що за кордоном соціальні гарантії українським працівникам не забезпечуються, праця людей середнього і старшого віку оцінюється набагато нижче, ніж молоді. При цьому в Україні роботодавці віддають перевагу фахівцям із досвідом. Тим більше, практика діяльності агрохолдингів в Україні, які використовують новітню техніку і сучасні технології, доводить про реальні можливості отримання високої заробітної плати для тих працівників, які прагнуть до саморозвитку і опановують нові професії.

Очевидно, що механізація та автоматизація виробничих процесів у сільському господарстві скорочує потребу підприємств у низькокваліфікованих робітниках, натомість підвищує її у спеціалістах середньої та високої кваліфікації. Водночас дефіцит кадрів відчувається у всіх ланках виробництва. Однак, якщо на посади, які не потребують високого рівня фаховості, ще можна знайти кандидатів, то за кваліфікованих спеціалістів ведеться боротьба серед суб'єктів господарювання.

Зазначимо, що формування кадрового потенціалу для корпоративного сектору аграрної економіки здійснюється в закладах вищої аграрної освіти, де більша частка контингенту є вихідцями із села. Так, в Україні на сьогодні функціонує 23 ЗВО III—IV рівнів акредитації, яких 6 мають статус національних та 118 навчальних закладів I—2 рівнів акредитації. За даними НМЦ "Агроосвіта", загальна кількість студентів у 2020 р. перевищує 190 тис. осіб. Проте тільки 20% від усієї кількості студентів, які навчаються в українських аграрних ЗВО, після закінчення навчання працюють за фахом.

Основною причиною низької привабливості сільськогосподарського виробництва для молодих осіб є соціальна необлаштованість сільських населених пунктів. Адаже різниця у рівні життя між містом і селом суттєва внаслідок нерозвиненості інфраструктури, недостатнього рівня соціального і медичного обслуговування, погіршення демографічної ситуації, низької ефективності і виробничої діяльності деяких сільськогосподарських підприємств. І це лише окремі чинники, які негативно впливають на прийняття рішення дипломованими спеціалістами працевлаштуватися в сільському господарстві [7].

У 2020 р. держава звернула увагу на нестачу кадрів для сільського господарства та збільшила кількість держзамовлення (місця для безкоштовного навчання) за галузями знань "Аграрні науки і продовольство" — із 6,7% в 2018 р. до 6,9% в 2020 р. та "Інформаційні технології" — із 12,0% до 12,1%.

Встановлено, що аграрному секторі економіки існує розбіжність між рівнем пропозиції і вимогою розміру оплати праці. Так, стосовно посади генерального директора агрохолдингу рівень заробітної плати фахівців може коливатися від 5 до 20 тис. дол. США, наявність службового автомобіля, програми страхування та бонусів залежно від попереднього досвіду, функціональних обов'язків і управлінських навичок. У даній ситуації кожен показник має значення: відповідна освіта, практичний досвід роботи, площа сільгоспугідь і результати діяльності. Щодо посади головного ветеринара та головного технолога, то визначальними чинниками рівня заробітної плати є: досвід фахівця, масштабність проєктів, розмір земельних угідь в обробітку або інноваційність технологій та техніки, із якими працював фахівець, наявність управлінських навичок, результативність на попередньому місці роботи. Як правило, досвідчені, кваліфіковані фахівці роботу самостійно не шукають, а компанії, вибудовують для них привабливі мотиваційні системи.

Рівень оплати праці для робітничих спеціальностей на практиці узгоджують із продуктивністю. За цим принципом працюють багато компаній, передбачаючи в

мотиваційних програмах не тільки залежність рівня оплати праці, але й інших кількісних показників. Результати дослідження свідчать, що збільшення розміру заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах у середньому на 15—20%. Це можна пояснити як збільшенням мінімальної заробітної плати робітників, так і посиленням конкуренції на ринку праці.

Найбільший позитивний ефект від зростання мінімальної заробітної плати помічено в категорії робітників нижчої ланки та новоприйнятих працівників - подекуди дворазове підвищення заробітної плати, а розмір заробітної плати сільгоспробітників середньої ланки у цілому по країні фактично не змінилися. У великих компаніях та агрохолдингах ситуація із рівнем оплати праці не зазнала кардинальних змін, адже тут щороку переглядають зарплатний пакет, підвищуючи рівень мотивації працівників у середньому на 10% [8].

За результатами опитування працівників сільськогосподарських підприємств Вінницької області (562 особи), задоволені рівнем своєї заробітної плати 46,7% працівників. Таку ж частку працівників заробітна плата не задовольняє. Організацією праці цілком задоволена майже половина опитаних, ближче до задовільної оцінки — 26,7%, 6,6% — не задоволені, 6,6% — абсолютно не задоволені за недостатнього рівня облаштування робочих місць 13,3% працівників.

Розмір заробітної плати як системоутворюючий інструмент механізму функціонування ринку праці є ключовим елементом економічної системи держави. Поряд із цим рівень заробітної плати — один із основних показників і чинників якості соціально-економічного життя кожної країни. Заробітна плата розглядається як головне джерело доходів населення, мотиватор розвитку трудового потенціалу та потужний стимул підвищення продуктивності праці.

Проте існуючі проблеми у сфері оплати праці в Україні суттєво ускладнюють реалізацію цих функцій та створюють перешкоди на шляху позитивного впливу системи оплати праці на соціально-економічний розвиток України, можливості економічного зростання та підвищення якості життя населення. Однією з таких проблем є заборгованість із виплати заробітної плати. Затримки з виплатою винагороди за працю найманих працівників є не лише порушенням їхніх трудових прав, адже вони ставлять під загрозу економічний стан домогосподарств, залишаючи їх без засобів для здійснення нормальної життєдіяльності. Поряд із низьким рівнем оплати праці це явище є однією з основних причин поширення бідності серед працюючого населення, посилення соціальної напруженості. Невиплата заробітної плати безпосередньо впливає на фінансове становище і знижує життєвий рівень сільських родин, погіршуючи якість життя дітей, та перетворюється з економічного фактору життя в соціальний.

Незважаючи на посилення відповідальності за своєчасність виплати заробітної плати існує заборгованість по її виплаті, яка в 2020 р. становила 13,1 млн грн. Як свідчать результати обстежень, 61,1% заборгованості припадає на економічно активні підприємства, 37,8% — підприємства банкрути і решта 1,1% — на економічно неактивні суб'єкти господарювання. Проблема заборгованості із заробітної плати в Україні значною мірою зумовлена недоліками трудового законодавства, низькою платіжною дисципліною, недостатнім рівнем претензійно-позовної роботи зі стягнення заборгованості, високим рівнем збитковості підприємств, недостатньою ефективністю управління державним майном, застосування процедур реструктуризації, санації та банкрутства неефективно працюючих підприємств тощо.

ВИСНОВКИ

В Україні, як і в багатьох пострадянських республіках, вибір між зайнятістю і заробітною платою трансформувався у вибір між безробіттям і заборгованістю з

оплати праці. У результаті подібний підхід до адаптації ринку праці характеризується незначним збільшенням безробіття і вагомими проблемами із заробітною платою, передусім — хронічною заборгованістю з її виплати.

Відчутною причиною практики несвоєчасної виплати заробітної плати є слабкий розвиток інститутів ринку праці, що мають не тільки реалізовувати економічні інтереси роботодавців, але і захищати права інших суб'єктів соціально-трудових відносин. Забезпечуючи на певний проміжок часу функціонування підприємствам, яким в іншому інституціональному середовищі загрожувала б реорганізація або ліквідація, невиконання заробітної плати підбивають стимули до реструктуризації, зумовленої інтересами довгострокового розвитку і забезпечення ефективності української економіки. Натомість відбувається консервація неефективної структури виробництва і зайнятості.

Крім того, практика невиконання породжує низку негативних екстернальних ефектів. Посилюється непрозорість трудових відносин, сповільнюються перерозподільні процеси на ринку праці, підбиваються основи трудових взаємин через недовіру трудових контрактів і договорів. Заборгованість підштовхує працівників у пошуках інших заробітків погоджуватися на незадекларовану зайнятність, що живить тінізацію ринку праці.

Крім того, головною проблемою у вирішенні проблеми зайнятості полягає в тому, що абітурієнти та студенти аграрних навчальних закладів мають чітке уявлення про умови праці на сільськогосподарських підприємствах та рівень її оплати. Цю негативну ситуацію можна частково вирішити шляхом включення села до єдиної загальноекономічної системи та зробити сільські території найбільш соціально привабливими, що сьогодні є реальністю у розвинених європейських державах. І, незважаючи на реалізацію державних та регіональних програм розвитку сільських територій, ситуація не зміниться без цілеспрямованої професійної орієнтації старшокласників та випускників шкіл. Але головне завдання, яке має ставитися перед аграрною освітою, — це виділення групи бажаючих працювати на селі та всіляке сприяння їм як у плані підготовки, так і у плані реального матеріального стимулювання їх професійного розвитку безпосередньо на сільськогосподарському виробництві.

Література:

1. Варченко О.М., Свиноус І.В., Понедільчук Т.В. Розвиток підприємництва на базі особистих селянських господарств як засіб покращення якості складової людського капіталу сільських територій. Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. 2021 Вип 16. Т. 2. С. 114—125.
2. Селевко В. О. Трудові ресурси аграрних формувань регіону та ефективність їх використання. Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Гжицького. 2012. Т. 14, № 1 (2). С. 227—231.
3. Єрмаков О. Ю., Жибак М. М., Величко О. В. Трудові ресурси сільських територій та ефективність їх використання в сільськогосподарських підприємствах. Агросвіт. 2009. № 17. С. 15—19.
4. Машко А. О. Трудові ресурси як фактор формування агропродовольчого комплексу Черкаської області. Економічна та соціальна географія. 2013. Вип.3. С. 80—86.
5. Заяць Г. С. Людський потенціал соціальної сфери села: динаміка змін. Наукові праці МАУП. Економічні науки. 2016. Вип. 4. С. 48—52.
6. Васильєва О. О. Людський капітал в агропромисловому комплексі. Причорноморські економічні студії. 2020. Вип. 11. С. 7—11.

7. Запукхляк В. М., Мельник О. І. Людський капітал як чинник підвищення конкурентоспроможності аграрного сектора економіки України. Агросвіт. 2017. № 3. С. 40—44.

8. Нежид Ю. С. Зайнятність в аграрному секторі економіки: економічна сутність та чинники формування. Проблеми системного підходу в економіці. 2019. Вип. 4 (1). С. 65—70.

References:

1. Varchenko, O.M. Svyunov, I.V. and Ponedil'chuk, T.V. (2021), "Development of entrepreneurship on the basis of personal farms as a means of improving the quality of human capital in rural areas", *Aktual'ni problemy rozvytku ekonomiky rehionu*, vol. 16, no. 2, pp. 114—125.
2. Selevko, V.O. (2012), "Labor resources of agrarian formations of the region and the efficiency of their use", *Naukovyj visnyk L'viv's'koho natsional'noho universytetu veterynarnoi medytsyny ta biotekhnolohij im. Gzhyts'koho*, vol. 14, no. 1 (2), pp. 227—231.
3. Yermakov, O.Yu. Zhybak, M.M. and Velychko, O.V. (2009), "Labor resources of rural areas and the efficiency of their use in agricultural enterprises", *Ahrosvit*, vol. 17, pp. 15—19.
4. Mashko, A.O. (2013), "Labor resources as a factor in the formation of the agri-food complex of Cherkasy region", *Ekonomichna ta sotsial'na heohrafiia*, vol. 3, pp. 80—86.
5. Zaiats', H.S. (2016), "Human potential of the social sphere of the village: the dynamics of change", *Naukovi pratsi MAUP. Ekonomichni nauky*, vol. 4, pp. 48—52.
6. Vasyl'ieva, O.O. (2020), "Human capital in the agro-industrial complex", *Prychornomors'ki ekonomichni studii*, vol. 11, pp. 7—11.
7. Zapukhlyak, V. and Melnyk, O. (2017), "Human capital as part of improving the competitiveness of the agricultural sector of Ukraine's economy", *Agrosvit*, vol. 3, pp. 40—44.
8. Nezhid, Yu.S. (2019), "Employment in the agricultural sector of the economy: the economic essence and factors of formation", *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi*, vol. 4 (1), pp. 65—70.

Стаття надійшла до редакції 09.05.2022 р.

www.economy.nauka.com.ua

Електронне фахове видання

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292

e-mail: economy_2008@ukr.net

тел.: (044) 223-26-28

(044) 458-10-73