

*institutional and legal measures of influence aimed at the financial security threats timely detection, prevention and elimination, was formed.*

**Practical value.** *The financial security of the national economy is a complex system, which is formed by a number of subsystems, each of which has its own structure, namely: budget, debt, currency, investment and monetary security, the security of the banking system and stock market. Therefore, Ukraine financial security development strategy should be reflected in the budget, debt, currency, investment, monetary, banking and stock policy.*

**Key words:** *budget, debt, currency, investment, monetary, stock security.*

УДК 331.101 : 33.012.23(045)

Олена Фоміна<sup>1</sup>,  
канд. екон. наук

Лариса Проданова<sup>2</sup>,  
д-р екон. наук, доцент

Донецький національний університет  
економіки і торгівлі  
імені Михайла Туган-Барановського,  
м. Кривий Ріг, Україна,  
1 – e-mail: elena\_fomina\_@mail.ru  
2 – e-mail: prodanlv@mail.ru

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В РИНКОВІЙ СИСТЕМІ

Olena Fomina<sup>1</sup>,  
Cand. Sc. (Econ.)

Larisa Prodanova<sup>2</sup>,  
Dr. Sci. (Econ.)

Donetsk National University  
of Economics and Trade named after  
Mykhailo Tugan-Baranovsky,  
Kryvyi Rih, Ukraine,  
1 – e-mail: elena\_fomina\_@mail.ru  
2 – e-mail: prodanlv@mail.ru

## SOCIAL-LABOUR RELATIONSHIPS IN THE MARKET SYSTEM

**Мета:** *визначення суті соціально-трудових відносин через комплексне відображення відносин між суб'єктами господарювання та стратегічного орієнтуру їх розвитку.*

**Методика.** *Розглянуто трактування соціально-трудових відносин провідними науковцями, що надало змогу, використовуючи системний підхід, проаналізувати їх в ринковій системі з позицій категорій, які відображають найбільш суттєві, основні, стійкі риси соціально-трудових відносин.*

**Результати.** *Досліджено сутність соціально-трудових відносин через комплексне відображення відносин між суб'єктами господарювання та стратегічний орієнтір їх розвитку. Надана характеристика відносин сфери праці через аналіз категорій адекватність, залежність, привласнення-відчуження, рівність, ординація, свобода, гуманізація та протилежних ним.*

***Наукова новизна.** Дістало подальшого розвитку визначення змісту категорії «соціально-трудова відносина» на основі їх аналізу з позицій пар категорій, що дозволяє виокремити інтереси суб'єктів соціально-трудова відносин.*

***Практична значимість.** Розроблено теоретичні положення, що створюють науково-методичну основу регулювання соціально-трудова відносин ринкового типу.*

***Ключові слова:** соціально-трудова відносина, характер соціально-трудова відносин, адекватність, залежність, привласнення-відчуження, рівність, ординація, свобода, гуманізація.*

**Постановка проблеми.** Соціально-трудова відносина формуються, видозмінюються і регулюються в рамках соціально-трудова сфери суспільства. Соціально-трудова сфера є складовою частиною соціальної ринкової економіки, ключовим об'єктом і предметом соціальної політики, завдяки чому обгрунтовано віддзеркалює єдність і взаємообумовленість трудових і соціальних відносин. Актуальність дослідження соціально-трудова відносин, їх характеристики, аспектів регулювання зумовлені кризовими явищами, що супроводжують сучасний розвиток соціально-економічної системи.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** Вирішенню проблем, які стосуються розвитку та регулювання соціально-трудова відносин в Україні, присвячено чимало досліджень, зокрема Д. Богині, О. Карпіщенко, А. Колота, М. Махсми та ін. Так, А. Колот досліджує трансформаційні процеси, що відбуваються у соціально-трудова відносинах, надає деякі рекомендації щодо вирішення проблеми оптимізації відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Актуальним для сьогодення є дослідження впливу соціально-трудова відносин на індекс людського розвитку, що аналізується у публікаціях Д. Богині.

Проте невирішеними залишаються проблеми щодо єдиного трактування сутності соціально-трудова відносин. Виникає проблема визначення соціально-трудова відносин ринкового типу, формування механізму їх регулювання.

**Постановка завдання.** Мета даної статті полягає у визначенні суті соціально-трудова відносин через комплексне відображення відносин між суб'єктами господарювання та стратегічний орієнтир їх розвитку.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз наукових підходів до визначення сутності «соціально-трудова відносин» свідчить, що в сучасній економічній літературі поки що не сформувалася єдина точка зору щодо їх трактування. Можна виділити декілька груп поглядів на визначення соціально-трудова відносин як таких.

На думку М. Волгіна, трудові відносина – це відносина між працею та капіталом, найманим працівником та роботодавцем, які дуже рідко існують у «чистому» вигляді, без соціальної складової, і навпаки, соціальні відносина,

як правило, виникають у результаті трудових процесів [1, с. 4]. Більш широке поняття «соціально-трудова відносина» надається колективом авторів [2, с. 107]: «соціально-трудова відносина» – це відносина між найманим працівником і роботодавцем, які в умовах ринкової економіки націлені на забезпечення високого рівня та якості життя людини та суспільства взагалі. Дещо інакше трактує «соціально-трудова відносина» М. Махсма [3, с. 161], яка вважає, що «соціально-трудова відносина» – це взаємозалежність і взаємодія суб'єктів відповідних відносин, які виникають у процесі праці та спрямовані на регулювання умов трудового життя. Д. Богиня визначає соціально-трудова відносина як «...сукупність об'єктивно існуючих якісних і кількісних понять і категорій, що характеризують взаємозв'язок і взаємодію суб'єктів у суспільстві, які регулюють основні параметри, рівень і якість життя населення» [4, с. 23].

В економічній літературі також існує погляд на соціально-трудова відносина як на «комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, що націлені на забезпечення високого рівня організації праці та якості життя людини, колективу і суспільства в цілому» [5]. Подібного підходу дотримується А. Колот, який визначає соціально-трудова відносина, як «комплекс взаємовідносин між їх сторонами – найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участю держави (органів законодавчої і виконавчої влади) і місцевого самоврядування, які пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та направлені на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому» [6]. При цьому він також зазначає, що «соціально-трудова відносина у сучасному розумінні їх сутності і змісту – це не стільки сфера диктату роботодавців і класового протистояння, скільки сфера взаємних погоджень, компромісів, угод і договорів між продавцями і покупцями послуг робочої сили за участю держави» [7, с. 24]. Дані визначення є достатньо повними, але у поєднанні одне з одним: «соціально-трудова відносина – це сфера взаємних погоджень, компромісів, угод і договорів між продавцями і покупцями послуг робочої сили за участю держави, які пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та направлені на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому».

Більшість з наведених тлумачень соціально-трудова відносин, незважаючи на існуючу різницю в підходах і зауваженнях аналізу, не є суперечливими. Здебільшого автори зосереджують свою увагу на окремих аспектах взаємовідносин суб'єктів соціально-трудова відносин у сфері праці. Водночас, у наведених визначеннях не простежується комплексне відображення соціально-трудова відносин та стратегічний орієнтир їх розвитку. Зважаючи на практику існування соціально-трудова відносин, більш прийнятним було б визначення, яке відображає не тільки соціально-трудова відносина як такі, а й

націлює розвиток соціально-трудових відносин на зростання результативності праці та реалізацію ідей соціалізації за допомогою певного механізму їх регулювання, тобто реалізує певну економічну політику держави.

Характер соціально-трудових відносин можна визначити, на наш погляд, за допомогою наступних пар категорій, що відображають їх найбільш суттєві, основні, стійкі риси: адекватність і суперечливість, залежність і незалежність, відчуження і привласнення, рівність і нерівність, соціально-економічна ординація (координація, субординація) і реординація, примус і свобода, стимулювання і дестимулювання, гуманізація і дегуманізація, відповідальність і безвідповідальність, колективізм і індивідуалізм, еквівалентність і нееквівалентність тощо.

Адекватність як важлива риса характеру соціально-трудових відносин характеризує взаємну відповідність, пропорційність, рівноважну взаємодію суб'єктів у відносинах. Адекватність має пронизувати всі сфери, фази, види, підвиди і аспекти економічних відносин. Наприклад, економічним відносинам мають відповідати відносини визначення соціально-трудової поведінки суб'єктів, відносини власності. Останні в свою чергу мають бути адекватні системі розподілу і кооперації праці, мірі і формам усупільнення виробництва тощо. В будь-якому суспільстві має діяти закон адекватності структури засобів виробництва структурі відтворюваної робочої сили, кількісному і якісному складу працівників. Відносини підготовки до праці мають бути адекватними робочій силі, що розвинута на суспільно необхідному рівні і відповідає потребам сучасного виробництва.

Залежність, виступаючи характерною рисою трудових відносин, віддзеркалює внутрішню впорядкованість зв'язків між суб'єктами цих відносин. Зазначені зв'язки виражаються в певному співвідношенні функціональних ролей суб'єктів, специфічному поєднанні їх цілей і інтересів у сфері трудової діяльності. Економічна залежність виступає результатом диференціації діяльності, розподілу і кооперації праці, основою відносин привласнення-відчуження. Віддзеркалюючи зв'язки між диференційованими суб'єктами, вона створює цілісність економічного життя суспільства.

Відповідно до суспільного розподілу праці кожен суб'єкт економічних відносин, який здійснює процес створення продукту і управління його рухом за фазами відтворення, займає в ієрархії економічної системи, зокрема в соціально-трудовах відносинах, певне місце і виконує відповідну функцію. Причому кожний із функціонуючих суб'єктів виступає умовою і засобом існування іншого. Відносини залежності, до яких вступають під час взаємодії суб'єкти, регулюються суспільно значущими принципами, які лежать в основі системи соціально-трудовах відносин. Економічна залежність являє собою певну обмеженість свободи вибору дій. Вона накладає обмеження на трудові взаємодії і визначає лінію поведінки суб'єктів у сфері трудової діяльності.

Відносини залежності суб'єктів праці виступають основою відносин привласнення-відчуження праці, через які розкривається глибинна сутність системи соціально-трудових відносин. Остання, на наш погляд, виявляється через ставлення працівника до виробництва. З цього приводу, за К. Марксом, відчуження-привласнення найманої праці має двоїстий характер, що проявляється «по-перше, в тому, що праця є для робітника чимось зовнішнім, не належним до його сутності; [по-друге] в тому, що він у своїй праці не утверджує себе, а заперечує <...> не розвиває вільно свою фізичну і духовну енергію, а виснажує свою фізичну природу і руйнує свої духовні сили. І, нарешті, зовнішній характер праці проявляється для робітника в тому, що ця праця належить не йому, а іншому, і сам він у процесі праці належить не собі, а іншому» [10, с. 85].

За визначенням Я. Кузьміна, відчуження праці породжується об'єктивними відносинами відокремлення працівників від творчої праці і зведення їх праці до репродуктивної, а також відділення працівників від власності, що відбувається в міру становлення суспільного розподілу праці. Відчуження праці і розрив діалектичного зв'язку між привласненням і відчуженням мають місце в будь-яку епоху і в будь-яких формаціях, але в різних формах. В залежності від форм прояву відчуження-привласнення праці існують і різні типи соціально-трудових відносин, що визначаються своїм характером, умовами праці, методами регулювання.

Для характеристики соціально-трудових відносин доцільно використовувати також категорії рівність і нерівність, що визначають права суб'єктів соціально-трудових відносин. Рівність передбачає однаковий статус суб'єктів соціально-трудових відносин і відбиває відсутність дискримінації суб'єктів праці на всіх рівнях економічних відносин, а також відбиває можливість гармонійно поєднувати трудову діяльність із родинним життям [8, с. 29]. Нерівність проявляється через дискримінацію, вона може виявлятися стосовно віку, раси, національності, статі, конфесії чи інших ознак [8, с. 22]. Наочність відносин рівності-нерівності можна спостерігати на мікрорівні, вони виявляються на робочому місці та у доступі до праці, під час вибору професії, найманні на роботу, навчання в навчальному закладі, просуванні по службі, оплаті праці, звільненні тощо.

Відсутність в системі соціально-трудових відносин адекватних механізмів доступу до релевантної інформації призводить до того, що окремі суб'єкти отримують соціальні переваги перед іншими (перш за все, освітні). Як наслідок, відбувається посилення нерівності; відсутність доступу до інформації або переважне право на її отримання формують основи для економічної, соціальної і владної нерівності.

Слід відзначити, що у статистиці існує поняття нормальної та надлишкової нерівності. Нормальна нерівність виступає як оцінка такої нерівності, що відповідає умовам, коли практично все економічно активне населення мало б

можливість повністю реалізовувати свій потенціал, а іншій частці населення було б забезпечено цілком прийнятний рівень життя. А надлишкова нерівність вказує, наскільки фактична ситуація відхиляється від цих умов [8, с. 30]. Чим вища нормальна нерівність, тим вища продуктивність економіки, а надлишкова нерівність нижча. І чим більша частка нормальної нерівності у загальній нерівності, тим вищі темпи піднесення економіки [8, с. 71].

Категорії соціально-економічна ординація (координація, субординація) і реординація визначають відносини ієрархії, особливий порядок встановлення і дотримання норм і правил в системі соціально-трудова відносин. Відповідно до цього, важливо відзначити категорії свободи і примусу, стимулювання і дестимулювання. Свобода в системі соціально-трудова відносин виступає як самостійність суб'єктів, їх право діяти в рамках своїх інтересів, а не примусу, що спонукає суб'єкт до небажаної для нього діяльності. Здебільшого відносини свободи і примусу є характерними для мікрорівня, а саме рівня «роботодавця ↔ найманий працівник».

Відповідно до концепції М. Фрідмена, ринкова економічна система характеризується наявністю єдиної системи правил поведінки, в якій реалізується економічна свобода всіх агентів підприємницької ініціативи: «Споживач захищений від примусу з боку продавця через присутність інших продавців, у яких він може купувати. Продавець захищений від примусу з боку покупця через присутність інших покупців, яким він може продавати» [9, с. 145]. В соціально-трудова відносинах відбувається подібна взаємодія працівників і роботодавців. Найманий працівник захищений від примусу з боку підприємця через присутність інших підприємців, на яких він може працювати. Роботодавець захищений від примусу з боку найманого працівника через наявність цілої армії найманих працівників, що потребують роботи тощо. Свобода в ринкових відносинах забезпечується безособово, без централізованого управління. В таких умовах головною задачею ринку виступає передбачення і запобігання конфліктів однієї людини з іншою щодо реалізації їх інтересів. Головна перевага ринку полягає в тому, що він є стохастичною суперечливою системою, в якій окремий індивід не зобов'язаний враховувати думку більшості і дотримуватись неї навіть у тому випадку, якщо він опиниться у меншості.

Важливою характерною рисою соціально-трудова відносин в сучасних умовах економічного розвитку виступають категорії гуманізації та дегуманізації. Зміст гуманістичної спрямованості означає підпорядкування розвитку суб'єктів соціально-трудова відносин високим моральним, культурним, гуманістичним цінностям людей праці, розвитку їх творчих, організаційних, розумових і фізичних здібностей, тобто всіх сутнісних сил людини. Гуманізація виступає формою практичного використання гуманізму в системі соціально-трудова відносин з метою підвищення ефективності реалізації трудового

потенціалу. Саме сучасний розвиток економіки має на меті гуманізацію праці, побудованої на системі цілеспрямованих заходів щодо підвищення якості трудового життя для ефективної реалізації трудового потенціалу у процесі виробництва товарів і надання послуг.

Гуманістична складова соціально-трудова відносин виступає засобом підвищення якості трудового життя і розглядає працю у нерозривній єдності трьох її сторін – техніко-організаційної, соціально-економічної та духовно-моральної. Головною метою «гуманізаційних» заходів є досягнення цілісності праці та життя, яка б відповідала вимогам людини. Духовно-моральний зміст праці полягає у реалізації людини як творчої особистості, що володіє цілеспрямованою свідомістю та волею. Урахування соціально-економічного та духовно-морального змісту праці є найважливішою передумовою підвищення її продуктивності. Система гуманізації праці має збалансувати негативні наслідки відчуження від праці як порушення цілісності трудового процесу та життєвих прагнень працівника, збідніння духовно-морального та соціально-економічного змісту праці, зведення її до механічного набору трудових функцій і, зрештою, до падіння її ефективності. Система гуманізації праці виступає теоретичним узагальненням наукових знань, спрямованих на подолання відчуження від праці, відновлення її цілісності та культури, розвиток людини як самостійної творчої особистості з метою підвищення продуктивності праці та якості продукції. У рамках системи гуманізації праці розглядаються умови, за яких людина може оптимально реалізуватися як особистість та максимально використати свій трудовий потенціал.

**Висновки.** Таким чином, соціально-трудова відносина є складною багаторівневою системою, що містить у собі цілий комплекс соціально-економічних відносин, які розкриваються через аналіз пар категорій, що відображають їх найбільш суттєві, основні, стійкі риси: адекватність і суперечливість, залежність і незалежність, відчуження і привласнення, рівність і нерівність, соціально-економічна ординація (координація, субординація) і реординація, примус і свобода, стимулювання і дестимулювання, гуманізація і дегуманізація, відповідальність і безвідповідальність, колективізм та індивідуалізм, еквівалентність і нееквівалентність тощо. Перспективами подальших досліджень виступає більш детальний аналіз таких категорій як примус і свобода, стимулювання і дестимулювання, відповідальність і безвідповідальність, колективізм та індивідуалізм, які допоможуть пізнати більш глибоку сутність соціально-трудова відносин, причинно-наслідкові зв'язки щодо їх кризи і шляхи виходу з неї.

#### Список літератури / References

1. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2002. – 736 с.  
Volgin, N. A., Odegov, Yu. G. (2002). Ekonomyka truda (sotsyal'no-trudovye otnosheniya), Moscow, Ekzamen Publ., 736 p.

2. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : навч. посіб. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – Київ : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
- Buriak, P. Yu. (2004). *Ekonomika pratsi y sotsial'no-ekonomichni vidnosyny: navchal'nyi posibnyk*, Kyiv, Tsentr navchal'noyi literatury, 440 p.
3. Махсма М. Економіка праці та соціально-трудова відносин : навч. посіб. / М. Махсма. – К. : Атіка, 2005. – 304 с.
- Makhsma, M. (2005). *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovykh vidnosyn: navchal'nyi posibnyk*, Kyiv, Atika Publ., 304 p.
4. Богиня Д. П. Сучасні проблеми соціально-трудова відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні / Д. П. Богиня // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносини у сучасних економічних умовах : зб. наук. пр. – Донецьк, 2003. – Т.1. – С. 23–31.
- Bohynia, D. P. (2003). 'Suchasni problemy sotsial'no-trudovykh vidnosyn, orhanizatsiyi oplaty pratsi ta rehuliuвання dokhodiv v Ukraini', *Sotsial'no-ekonomichni aspekty promyslovyi polityky. Sotsial'no-trudovi vidnosyny u suchasnykh ekonomichnykh umovakh: zb. nauk. pr.*, Donetsk, vol. 1, pp. 23–31.
5. Чухно А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі / А. Чухно // Економіка України. – 2009. – №5. – С. 15–35.
- Chukhno, A. (2009). 'Aktual'ni problemy rozvytku ekonomichnoyi teorii na suchasnomu etapi', *Ekonomika Ukrainy*, no. 5, pp. 15-35.
6. Колот А. М. Соціально-трудова відносини : теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, – 2003. – 230 с.
- Kolot, A. M. (2003). *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya i praktyka rehuliuвання: [monohrafiya]*, Kyiv, KNEU Publ., 230 p.
7. Колот А. Проблеми становлення й розвитку соціально-трудова відносин в Україні / А. Колот // Україна : аспекти праці. – 2000. – №3. – С. 23–27.
- Kolot, A. (2000). 'Problemy stanovlennia y rozvytku sotsial'no-trudovykh vidnosyn v Ukraini', *Ukrayina: aspekty pratsi*, no. 3, pp. 23-27.
8. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудова сфери України / С. В. Мельник. – К. : Видавництво «Соцінформ», 2009. – 785 с.
- Mel'nyk, S. V. (2009). *Mekhanizm rehuliuвання sotsial'no-trudovoyi sfery Ukrainy*, Kyiv, Sotsinform Publ., 768 p.
9. Фридмен М. Если бы деньги заговорили ... / Милтон Фридмен; [общ. ред. и вступ. ст. М. К. Бункин ; пер. с англ. Л. С. Микша, А. М. Семенов]. – Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. – М. : Дело, 1999. – 160 с.
- Fridmen, M. (1999). 'Yesli by den'gi zagovorili [per. s angl. Miksha L. S., Semenov A. M.]', *Akademiya narodnogo khoziaystva pri Pravitel'stve Rossiyskoy Federatsii*, Moscow, Dielo Publ., 160 p.



10. Маркс К. Твори / Маркс К., Енгельс Ф. – 2-е вид. – К. : Вид-во політ. л-ри України, 1983. – Т. 47. – 616 с.  
Marks, K. (1983). Tvory, Kyiv, Political Literature of Ukraine Publ., vol. 47, 616 p.

Дата надходження рукопису 13.10.2015 р.

**Цель.** *Определение сути социально-трудовых отношений посредством комплексного отражения отношений между субъектами хозяйствования и стратегического ориентира их развития.*

**Методика.** *Рассмотрено определение социально-трудовых отношений ведущими учеными, что дало возможность, используя системный подход, проанализировать их в рыночной системе с позиций пар категорий, отражающих самые существенные, основные, устойчивые черты социально-трудовых отношений.*

**Результаты.** *Исследована сущность социально-трудовых отношений посредством комплексного отражения отношений между субъектами хозяйствования и стратегический ориентир их развития. Социально-трудовые отношения проанализированы посредством категорий адекватность, зависимость, присвоение-отчуждение, равенство, ординация, свобода, гуманизация и противоположных им.*

**Научная новизна.** *Получило дальнейшее развитие определение содержания категории «социально-трудовые отношения» на основе их анализа с позиций пар категорий, что дает возможность выделить интересы субъектов социально-трудовых отношений.*

**Практическая значимость.** *Разработаны теоретические положения, создающие научно-методическую основу регулирования социально-трудовых отношений рыночного типа.*

**Ключевые слова:** *социально-трудовые отношения, характер социально-трудовых отношений, адекватность, зависимость, присвоение-отчуждение, равенство, ординация, свобода, гуманизация.*

**The Objective:** *is to determine the essence of social-labour relationships through a comprehensive repercussion of relationships between subjects of economy management and strategic guidelines of their development.*

**Methods.** *Interpretation of social-labour relations by prominent scientists has been considered. It made possible to analyse social-labour relations in the market system using a systematic approach from the standpoint of categories reflecting the most important, basic, stable features of social-labour relations.*

**Scientific results.** *The essence of social-labour relations through a comprehensive repercussion of relationship among subjects of economy management has been researched and strategic goals of their development have been defined. The characteristic of social-labour relations through the analysis of categories of adequacy, addiction, alienation-appropriation, equality, ordination, freedom, humanisation and opposing them has been given.*

*Scientific originality.* Definition of the "Social-Labour Relations" category has been further developed on the basis of their analysis from the position of pairs of categories that allows us to distinguish social-labour relations subjects' interests.

*Practical value.* Theoretical concepts providing the methodological basis for market type social-labour relations regulating have been developed.

**Key words:** social-labour relationships, character of social-labour relations, adequacy, addiction, alienation-appropriation, equality, ordination, freedom, humanization.

**УДК 330.34**

**Оксана Чернега,  
д-р екон.наук, проф.**

Донецький національний університет  
економіки і торгівлі  
імені Михайла Туган-Барановського  
м. Кривий Ріг, Україна  
e-mail: o.chernega@mail.ru

**Тетяна Кожухова,  
канд. екон.наук, доц.**

Криворізький економічний інститут  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,  
м. Кривий Ріг, Україна,  
e-mail: tkozuhova@rambler.ru

**СПІЛЬНІ ПРОГРАМИ ФАО ТА ЄС В СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ: ІНСТРУМЕНТИ МОБІЛІЗАЦІЇ  
РЕСУРСІВ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ**

**Oksana Chernega,  
Dr. Sci. (Econ.),  
Prof.**

Donetsk National University  
of Economics and Trade named after  
Mykhailo Tygan-Baranovsky  
Kryvyi Rih, Ukraine  
e-mail: o.chernega@mail.ru

**Tetiana Kozhukhova,  
Cand. Sc. (Econ.),  
Assoc. Prof.**

Kryvyi Rih Institute of Economics  
SIHE «Kryvyi Rih National University»  
Kryvyi Rih, Ukraine  
e-mail: tkozuhova@rambler.ru

**FAO AND EU JOINT FOOD SECURITY PROGRAMS:  
RESOURCE MOBILIZATION TOOLS AND EFFICIENCY**

*Мета:* мета статті полягає в дослідженні інструментів мобілізації фінансових ресурсів для здійснення спільних програм Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН (ФАО) та ЄС у сфері забезпечення продовольчої безпеки та оцінці їх ефективності.