

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНІЙ СФЕРІ

Встановлено, що однією з умов збалансованого розвитку економіки сільських регіонів є раціональне використання їх трудових ресурсів, під якими розуміють сукупну чисельність громадян працездатного віку, які за певних умов (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають наміри здійснювати трудову діяльність. Внаслідок проведеного аналізу реформування відносин власності в сільському господарстві можна констатувати, що сьогодні Україна починає відходити від деструктивного механізму формування трудового потенціалу сільських регіонів.

It is set that one of terms of the balanced development of economy of rural regions there is the rational use them labour resources, under which understand the combined quantity of citizens of capable of working age, which at certain terms (the state of health and intellectual levels, socialetnic mentality) are capable and intend to carry out labour activity. As a result of the conducted analysis of reformation of relations of property it is possible to establish in agriculture, that today Ukraine begins to walk away from the destructive mechanism of forming of labour potential of rural.

Ключові слова: зайнятість, реформування, ринок праці, робоча сила, сільське господарство, соціальний захист, соціально-трудова відносина, продуктивність праці, трудові ресурси.

ВСТУП

Для того, щоб сільське господарство виконувало свої функції щодо забезпечення громадян продовольством, промисловість — сировиною, а сільське населення — повноцінними робочими місцями, необхідно забезпечити підвищення рівня продуктивної зайнятості у даній сфері, що являє собою складний економічний процес, де поєднується багато факторів, результатом чого є певний вплив на ефективність праці. Ці фактори можна поділити на об'єктивні, тобто ті, які не залежать від сільськогосподарських товаровиробників (наприклад, фінансово-економічна криза), та суб'єктивні, або фактори, пов'язані з діяльністю суб'єктів господарювання в аграрній сфері. Щодо процесів відтворення трудових ресурсів сільської місцевості, то слід зазначити, що вони мають місце одночасно у демографічній, економічній, соціальній та екологічній сферах. Це забезпечує безперервність оновлення та постійного поповнення складу населення, що зайняте суспільно корисною діяльністю. Відтворення трудових ресурсів у аграрній сфері включає

біологічне відтворення працездатного сільського населення як носія зазначених якостей та формування його професійних навичок і знань. Зростання ролі трудових ресурсів як основного чинника підвищення трудового потенціалу в останній час зумовлено посиленням впливу соціально-економічних реформ на розвиток сфери прикладання праці в сільській місцевості, а інтеграція України у світовий ринок праці передбачає оформленість соціально-трудова відносин згідно міжнародних норм.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Сутність трансформацій, які відбуваються нині у трудовій сфері сільського господарства, полягає у заміні формальної зайнятості (яку, на наш погляд, можна ототожнити з прихованим безробіттям) зайнятістю продуктивною. Під останньою ми розуміємо такий її рівень, а також умови й особливості використання трудових ресурсів, коли творчі можливості працездатного населення використовуються найефективніше. Ринкове реформування зумовлює об'єктивні

зміни у зайнятості та поступово, через ринок праці, підпорядковує сферу трудових відносин необхідності підвищення ефективності використання трудових ресурсів через запровадження продуктивної зайнятості сільських мешканців [3].

Зараз у сільській місцевості проживає 15,9 млн, або 32 відсотки населення, в тому числі понад 2 млн працюючих і близько 7 млн пенсіонерів. За 1990—2008 рр. чисельність зайнятих безпосередньо у сільськогосподарському виробництві скоротилась майже на 50 відсотків. За розрахунками О.М. Могильного, у зв'язку з реструктуризацією кількість зайнятих у найближчий час скоротиться як мінімум ще на третину [4].

Про наростання темпів скорочення робочих місць свідчить той факт, що за 2000—2008 рр. чисельність працівників суспільного сектора у сільському господарстві зменшилась на 73,8 тис., або в 1,8 рази, порівняно з кількістю осіб, що була скорочена щорічно у середньому за 1990—1998 рр. Водночас рівень зареєстрованого безробіття у сільській місцевості на кінець 2008 р. становив лише 3,98 відсотки працездатного населення. Тобто більшість селян, не зайнятих у суспільному секторі, не вважають себе безробітними і пов'язують основні джерела надходження до сімейного бюджету від самозайнятості в особистих підсобних господарствах [1].

Для дослідження впливу економічних реформ на трудовий фактор в якості прикладу вважаємо доцільним взяти Польщу. У цій країні близько 26 відсотків населення так чи інакше пов'язане з селом (в Україні відповідний показник становить 32 відсотки). До речі, це найбільший показник у центрально-західній Європі. І водночас сільське господарство, частка якого у ВВП дорівнює 6 відсоткам, є найпроблемнішою галузю польської економіки [2]. Після того, як місцеві аграрники виступили проти дешевих західноєвропейських продуктів, на уряд було покладене завдання захистити сільськогосподарський ринок країни, а отже, і польських фермерів. Тут головна проблема полягає у тому, що, за підрахунками експертів, з 4 млн селян, які годують 40-мільйонну країну, найближчими роками у цій галузі має залишитися тільки мільйон. Отже, селянські профспілки побоюються, що може виникнути армія непотрібних людей. Сьогодні у Польщі налічується близько 2050 тис. приватних господарств. Фахівці умовно поділили їх на три категорії: ринкові (їх власники отримують прибуток винятково від праці на землі); змішані (коли є й інші доходи); соціальні господарства (їх продукція задовольняє лише потреби власника). На останню категорію господарств реформи вплинуть у першу чергу. Щоб забезпечити роботою тільки тих людей, які належать до третьої категорії, державі необхідно створити 2,5—3,0

млн додаткових робочих місць, що є досить проблематичним. Саме тому серед польських аграрників було найбільше противників інтеграції в ЄС [5].

Потреба у формуванні нових за змістом соціально-трудових відносин у сільському господарстві України зумовлена об'єктивною необхідністю їх пристосування до економічної бази і політичної системи нинішнього суспільства. Проте до недавнього часу реальністю була відсутність послідовно виважених реформ у соціально-трудовій сфері, що спричинило зменшення кількості сільського населення, що є серйозною перешкодою на шляху ефективного реформування аграрної сфери. Крім того, якщо в найближчий час не вдасться забезпечити раціонального використання трудових ресурсів у аграрній сфері, то суспільство опиниться у стані продовольчої небезпеки. Вважаємо, що в якості основних наукових напрямів, спрямованих на кардинальне поліпшення стану, мають стати: створення належних умов для повноцінного відтворення трудових ресурсів і професійно-інтелектуального розвитку; створення можливостей для продуктивного використання трудового потенціалу через відповідне соціально-економічне підґрунтя (збалансований регіональний розвиток, впровадження системи стимулів до праці, забезпечення належних умов праці та життя, реалізація соціальних гарантій населення в умовах формування ринкових відносин).

Дослідження наукових основ формування та функціонування трудових ресурсів слід проводити одночасно з дослідженням принципів формування та функціонування учревлених факторів виробництва — землі та капітальних активів, від стану яких залежить ефективність використання трудового потенціалу. Впровадження оптимальних організаційно-правових форм господарювання, які відповідали б вимогам селянина-господаря, зацікавленого в ефективному веденні виробництва, та забезпечували б максимальний прибуток на одиницю витрат, посідає вагомe місце у системі складових переходу до більш досконалої моделі господарювання, що є запорукою поліпшення структури зайнятості в аграрному секторі економіки. А щоб процеси реформування трудових відносин відбувалися менш болісно для самих працівників, необхідно, на наш погляд, дотримуватися наступних принципів:

— підвищення адаптаційних здібностей трудових ресурсів має здійснюватися шляхом розширення сфери практичного застосування трудових можливостей (економічне стимулювання створення у сільській місцевості підприємств неаграрного профілю);

— запровадження механізмів стимулювання реформування трудових ресурсів через по-

ліпшення якості освіти та техніко-технологічно-го рівня сільськогосподарського виробництва;

— створення ефективної й економічно доцільної системи соціального захисту суб'єктів ринку праці.

Зокрема, основи правової і нормативної бази соціального захисту населення забезпечуються державними гарантіями прав громадян на працю і допомогу у разі безробіття, оплату праці та її мінімальний розмір, матеріальне забезпечення у разі тимчасової чи постійної втрати працездатності, додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій громадян, які неспроможні витримати процес конкуренції на ринку праці. Конкуренція на ринку праці є однією з передумов підвищення ефективності функціонування сфери прикладання праці в сільській місцевості. На ринку праці конкуренція має бути забезпечена як покупцями професійних здібностей трудових ресурсів, так і їх носіями — самими трудовими ресурсами. В якості функцій конкуренції трудових ресурсів можна визначити: можливість підвищення доходів; посилення соціальної мобільності; підвищення рівня захищеності працівників.

Науковці виділяють такі основні види конкуренції: конкуренція працівників однієї спеціальності та кваліфікації (внутрішньофахова); конкуренція між працівниками різних спеціальностей; конкуренція між потенційними можливостями працівників виконувати певні функції (функціональна). При цьому кожен із зазначених різновидів конкуренції в аграрній сфері ґрунтується на здатності індивідів планувати власну діяльність та реалізовувати свої здібності найоптимальнішим для них чином. Формування конкурентних засад та подолання монополізму у сфері зайнятості в сільській місцевості на сьогодні є одним з основних завдань економічних реформ.

Зазначимо, що монополізм у сфері зайнятості — це не лише централізоване затвердження норм і розцінок у певного роботодавця, а й явище, яке передбачає позаекономічний вплив на процеси формування трудових ресурсів. Усуненню монополізму сприятимуть поширення підприємництва та нових аспектів мотивації економічної діяльності, що вимагатиме радикального реформування системи зайнятості та організації праці в сільській місцевості, а також розробки і реалізації національної економічної стратегії використання і розвитку трудових ресурсів.

Питання формування конкурентоздатних трудових ресурсів у сільській місцевості вимагає дослідження особливостей, притаманних аграрній сфері національної економіки. Так, сезонність сільськогосподарського виробництва потребує від працівників оволодіння широким спектром професійних знань та навичок щодо ви-

користання робочої сили на різних стадіях виробничого циклу (особливо у галузі рослинництва). Цього можна досягти за допомогою якісної освіти та практичного застосування набутих знань, а також, як вже зазначалося вище, через запровадження системи зайнятості сільського населення, за якої працівники після завершення сезонних робіт могли б працювати у несільськогосподарській сфері економіки, що можливе лише за умов диверсифікації сфери зайнятості у сільській місцевості.

Розвиток агропромислової інтеграції також зумовлює специфіку формування конкурентоспроможних трудових ресурсів у сільській місцевості. Дана специфіка виявляється у розширенні сфери дії закону відповідності особистого фактора факторам уречевленим, у специфічних вимогах до особистого фактора, які спричиняються новими формами організації виробництва; в удосконаленні уречевлених елементів виробничих сил під впливом агропромислової інтеграції. Процеси агропромислової інтеграції забезпечать формування ефективного агропромислового комплексу через удосконалення економічних зв'язків між галузями, організацію їх чіткої взаємодії щодо нарощування виробництва сільськогосподарської продукції, покращення умов її зберігання, транспортування, переробки та доведення до споживача. Функціонування агропромислового комплексу розширює сферу дії закону відповідності особистого та уречевлених факторів виробництва. Адже в сучасних умовах стає очевидним, що кінцеві результати виробництва залежать не лише від рівня розвитку самої галузі, але і від стану інфраструктури. Саме тому про ступінь відповідності факторів виробництва у сільському господарстві необхідно судити з урахуванням стану галузей, які входять до агропромислового комплексу. Агропромислова інтеграція призводить до виникнення нових форм організації виробництва, що зумовлює зростання вимог до трудових ресурсів.

Взагалі, сьогодні важко переоцінити роль особистого фактора у реалізації економічної політики, розміщенні продуктивних сил або при здійсненні інвестиційних процесів. Людина стала не абстрактною цінністю, а основою економічної політики. Оскільки вона є основним чинником економічних доходів, то важливого значення набуває проблема підвищення якості трудових ресурсів за рахунок здійснення інвестицій в освіту, професійну підготовку, науку тощо. Освіта ще в античні часи вважалася необхідним елементом життєдіяльності людини, а в сучасну епоху освітня детермінанта нарощування трудового потенціалу не викликає заперечень, адже вона сприяє адаптації трудових ресурсів до ринкового середовища, збільшує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Загальновідомо, що

США за своїм економічним потенціалом опинилися далеко попереду інших країн світу завдяки тому, що політики та бізнесмени зробили ставку на розвиток трудового фактора виробництва. У 60-х роках у цій країні виникла концепція людського капіталу, засновники якої (Т. Шульц і Г. Бекер) обґрунтували інвестиційну природу витрат на освіту й професійну підготовку працівників, розробили методiku проведення аналізу витрат і віддачі освіти як сфери інвестування [7]. В основу цього аналізу було покладено принцип порівняння затрачених на освіту і професійну підготовку ресурсів та величини доходу, одержаного індивідами у результаті підвищення рівня освіти. По суті, це є аналізом норми віддачі з метою оцінки майбутньої вигоди з точки зору точних витрат.

Водночас метод аналізу витрат і вигоди не можна назвати універсальним методом вимірювання економічних результатів освіти. Загальним недоліком цього методу аналізу є невраховування неекономічних та непрямих економічних вигод, що ставить під сумнів його використання при ухваленні перспективних рішень. Саме тому ми вважаємо, що аналіз витрат і віддачі відносно освіти є інструментом, сфокусованим лише на економічних вигодах освітньої діяльності. Висловлюються навіть думки, що аналіз "витрати — вигоди" не можна застосовувати до освіти через безліч освітніх цілей і важливість неекономічної вигоди. Проте, позитивною рисою цього методу є те, що він у зручній формі комбінує інформацію щодо витрат на різні типи освіти разом з інформацією про співвідношення попиту і пропозиції різних категорій трудових ресурсів, а також співвідношення витрат на різні типи освіти і доходів різних категорій трудових ресурсів. У доході освіта детермінується через втілені в трудових ресурсах навички та знання. Тим самим вона сприяє підвищенню продуктивності праці.

У традиційному економічному змісті цінність будь-якого товару визначається ринком. Згідно цього твердження, цінність знань, здобутих окремими особами у процесі навчання, також визначається ринком. Якщо працівники, які здобули якісну професійну освіту, не можуть знайти роботу чи знаходять низькооплачувану роботу, в якій вони не використовують своїх знань, то цінність навчання можна визначити як досить низьку. Таким чином, можливість зайнятості значно коригує цінність освіти. При цьому слід зазначити, що оцінка можлива за умови, якщо є тісний зв'язок між освітою і продуктивністю праці, а заробітна плата є її точним вимірником.

В економічній літературі поширена думка, що найвищою є віддача на витрати в освіту для всього суспільства на нижчих стадіях навчання — дошкільній, початковій і середній. Загальна світа

на початковому рівні може забезпечити відправний пункт для економічного й соціального розвитку. За різними оцінками, до 30 відсотків приросту національного доходу країни отримують за рахунок витрат на початкову і середню освіту, тоді як вища освіта дає 8—15 відсотків приросту. Ми вважаємо, що менші норми віддачі інвестицій у вищі рівні освіти не означають, що вони є менш значущими для стабільного економічного розвитку країни, адже можливості розвитку економіки країни залежать не лише від рівня загальної освіченості її населення, а й переважно від рівня кваліфікації та професійної компетентності працівників. Проблеми визначення економічної цінності освіти потребують свого подальшого теоретичного та практичного опрацювання. Не весь економічний ефект, виражений у прирості доходів населення, може бути віднесений на рахунок освіти, і далеко не всі аспекти освітньої діяльності можуть бути оцінені у вартісній формі. Найбільшою проблемою для науковців і практиків в освітній галузі є розробка механізму оцінки широкого спектра соціально-економічних результатів освіти. Цілоком розкрити економічну цінність освіти для суспільства можна не одним показником віддачі, а лише за допомогою системи показників.

Висока соціально-економічна цінність освіти для сільських мешканців з позиції забезпечення процесу стабільного довгострокового розвитку сільських територій зумовлює важливість проблеми з'ясування ролі освіти у підвищенні ефективності використання трудових ресурсів, тобто її конкретного внеску у цей процес. Для перетворення освітніх витрат на справжні інвестиції слід використовувати всі внутрішні можливості розвитку економіки, а також створений у суспільстві освітній та кваліфікаційний потенціал трудових ресурсів. При цьому державі треба стати основним інвестором, менеджером та фінансистом зазначених заходів. Створити ефективну систему стратегічного захисту інвестицій у гуманітарний капітал, розробити конкретний формат їх практичного застосування.

Досягнення сукупними трудовими ресурсами суспільства параметрів (якісних, кількісних, структурних), які диктуються законом відповідності особистого та уречевлених факторів, не є межею розвитку продуктивних якостей трудових ресурсів. Потенційна можливість удосконалення індивідуальної робочої сили у будь-якій ланці професійно-кваліфікаційної структури сукупних трудових ресурсів суспільства реалізується в залежності від ступеня розвитку останніх. Отже, розвиток трудових ресурсів виступає об'єктивним фактором територіально-галузевої комбінації суспільної праці.

Особливо гостро проблеми комбінації суспільної праці у зв'язку з територіально-галузе-

вим перерозподілом трудових ресурсів стоять перед сільськогосподарським виробництвом. У регіонах з надлишком трудових ресурсів гальмується розвиток сільськогосподарського виробництва, оскільки знижується зацікавленість у впровадженні нової техніки та технологій. При цьому державний механізм регулювання ринку праці має бути адаптований до ситуації, коли потоки трудових ресурсів найчастіше пов'язані не з професійною мотивацією, а з потоками капіталу, що і зумовило спрямування впливу кваліфікованих кадрів сільської місцевості до галузей, де вони можуть отримати хоча б якийсь дохід. Вплив професійних кадрів з аграрної сфери матиме серйозні наслідки для економіки держави в цілому. У цій ситуації державі слід сприяти широкомасштабному розвитку діяльності суб'єктів підприємництва в сільській місцевості через запровадження механізму вільної конкуренції. Проте реалізація політики зайнятості в окремих регіонах може бути ускладнена на тих територіях, де має місце моноструктурна побудова виробництва. Саме тому при розробці політики зайнятості особлива увага має приділятися узгодженості розвитку державних та регіональних програм з іншими соціально-економічними пріоритетами, які визначають конкретні джерела інвестиційних ресурсів та механізми їх залучення. Таким чином, буде забезпечена концентрація необхідних фінансових ресурсів у певному регіоні та недопущена можливість їх розпорошення.

Важливим напрямом формування раціональної структури трудових ресурсів є внутрішньогалузеве регулювання їх руху, яке передбачає підтримання певного співвідношення спеціалістів з вищою та середньою спеціальною освітою, регулювання структури кадрів за професіями та її удосконалення, а також освоєння нових та суміжних професій. Внутрішньогалузеве регулювання повинне охоплювати підготовку, перепідготовку, розподіл та використання трудових ресурсів. Питання покращення структури трудових ресурсів рівною мірою відноситься до контингенту кожної професійно-кваліфікаційної групи (спеціалісти з вищою, середньою спеціальною освітою тощо). А неузгодженість в орієнтації навчальних закладів сільськогосподарського профілю має бути усунена з урахуванням пріоритетів розвитку аграрної сфери. На думку В.В. Юрчишина, навіть ті, хто негативно ставився до галузі у радянські часи, визнають, що тоді ефективно діяла добре відпрацьована для того часу система підготовки та перепідготовки спеціалістів сільського господарства. Вона була однією з найважливіших передумов тих позитивних зрушень у галузі, які мали місце у другій половині 80-х років [6]. Зараз ця система вже втрачена, а нової, яка за своїми параметрами відпов-

ідала б вимогам сьогодення, ще не створено, це негативно впливає на забезпечення кадрами аграрного сектора.

ВИСНОВКИ

Раціональне використання та повноцінне відтворення трудових ресурсів аграрної сфери є передумовою її збалансованого розвитку. Процеси відтворення трудових ресурсів сільської місцевості мають місце одночасно у демографічній, економічній, соціальній та екологічній сферах. Проблеми підвищення ефективності використання трудових ресурсів завжди знаходились у центрі уваги економічної науки. Проте, якщо раніше вони в основному були пов'язані з пошуком зовнішніх форм їх ефективного використання, то нині значна увага приділяється внутрішнім факторам ефективності, які закладені у самій робочій силі, її конкурентоспроможності на ринку трудових ресурсів. Якісний аналіз трудових ресурсів необхідний для створення механізму їх ефективного використання, що передбачає вирішення завдання максимального використання якісних резервів трудових ресурсів у процесі праці. Включення цих резервів можливе лише на основі запровадження науково обґрунтованої системи організації праці, елементами якої є стимули, та регламентація самого процесу праці. Неможливо організувати трудовий процес на науковій основі без знання здібностей людини та об'єктивної оцінки якості праці. Остання ж можлива лише на основі пізнання якості, структури та факторів зміни робочої сили.

Література:

1. Дієсперов В.С. Проблеми сільськогосподарської праці в Україні//Економіка АПК. 2005. — № 1. — С. 65—72.
2. Ебергард П. Результати суспільно-економічних перетворень у Польщі та Україні//Економіка України. — 2008. — № 3. — С. 40—45.
3. Лишиленко В.І. Відтворення трудових ресурсів аграрної сфери//Економіка АПК. — 2006. — № 1. — С. 56—61.
4. Могильний О.М. Деякі аспекти аграрної політики щодо приватного сектора//Економіка АПК. — 2007. — № 8. — С. 79—81.
5. Фрумкин Б. Аграрная реформа в Польше//АПК: экономика, управление. — 2007. — № 4. — С. 45.
6. Юрчишин В., Бородин О. Некоторые методологические основы кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий//Экономика Украины. 2004. — № 1. — С. 4—55.
7. Schmitt, G. Why Collectivisation in Agriculture in Socialist Countries has Failed: A Transaction Cost Approach. Ln: Csaki, S and Y. Kislev (eds.)

Стаття надійшла до редакції 09.09.2010 р.