

Махсма Марія Борисівна,*кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*

РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Стаття присвячена проблемам розвитку системи соціально-трудових відносин (СТВ) в аграрному секторі на сучасному етапі розвитку економіки України. У статті проаналізовано сучасний стан зайнятості та матеріального стимулювання працівників аграрного сектору. В ході аналізу у цих сферах СТВ виявлено позитивні та негативні тенденції. Позитивно характеризує розвиток системи аграрних СТВ підвищення рівня заробітної плати та зростання продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві. Водночас, негативні тенденції проявилися у сфері колективно-договірного регулювання, що підтверджується скороченням кількості укладених колективних договорів та чисельності охоплених ними працівників. Найбільші проблеми виявлено у сфері зайнятості, оскільки з сектору вивільнена значна частина робочої сили. Без створення умов альтернативної зайнятості на селі зростатиме безробіття та поширюватиметься бідність. Як захід удосконалення системи аграрних СТВ запропоновано активізацію соціального діалогу, зорієнтованого на залучення усіх стейкхолдерів до сприяння зайнятості вивільненої робочої сили шляхом розвитку малого та мікропідприємництва і його інтеграції до єдиного виробничо-маркетингового ланцюга.

Ключові слова: аграрний сектор, соціально-трудові відносини, сільське господарство.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку економіки України характеризується дедалі більшим зростанням ролі аграрного сектору, що підтверджується, зокрема, істотною часткою ВДВ, створеною в агросекторі у загальному ВВП країни (11%), часткою експорту продукції сектору, що сягає майже 30%, відчутно зростаючою питомою вагою капітальних інвестицій у сільське господарство. Останні у 2018 р. склали 65 млрд грн (11,2% від загального обсягу). Значною є чисельність зайнятих у сільському господарстві (майже кожний п'ятий з них працює в агросекторі). Водночас, зростання конкуренції на агропродовольчих ринках вимагає підвищення економічної ефективності агропромислового виробництва. Багато в чому ефективність виробництва та, відповідно, конкурентоспроможність аграрних організацій залежить від рівня розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрній сфері. З огляду на це все більшої актуальності набуває дослідження специфіки СТВ агросектору та пошук напрямів їх удосконалення, адаптації до внутрішнього й зовнішнього його середовища, що швидко змінюється.

Слід зазначити, що проблематика забезпечення конкурентоспроможності аграрного сектору завжди перебуває в центрі уваги українських та зарубіжних дослідників. Серед українських вче-

них вагомий внесок у розробку цієї тематики здійснили В. Андрійчук, П. Гайдуцький, В. Жук, Б. Пасхавер, П. Саблук [1; 2]. Дослідження різних аспектів СТВ в аграрному секторі широко представлені у роботах О. Бородіної, С. Калініної, Л. Червінської та багатьох інших [3]. Водночас, подальшої розробки вимагають питання удосконалення аграрних СТВ в умовах посилення євроінтеграційних процесів у контексті реалізації концепції сталого розвитку України.

Метою статті є аналіз сучасного стану розвитку СТВ в аграрному секторі та розробка заходів щодо їх удосконалення на сучасному етапі розвитку економіки України.

Результати дослідження. В економічній науці поки що не вироблено єдиного підходу до визначення СТВ. Різні дослідники проблем соціально-трудової сфери вкладають у цю категорію той чи інший сенс. У даній статті під соціально-трудовими відносинами аграрного сектору розумітимемо сукупність відносин, які виникають у процесі взаємодії суб'єктів (роботодавців і найманих працівників аграрних підприємств та органів державної влади усіх рівнів управління, місцевого самоврядування та інших) і спрямовані на регулювання умов трудового життя працівників аграрного сектору. Система СТВ аграрного сектору характеризується значною кількістю

© Махсма М.Б., 2019

та якістю елементів, що її утворюють. Так, до її складу входять суб'єкти та предмети, які визначаються на різних рівнях та взаємодіють за певними принципами. Обмеженість обсягу цієї статті не дозволяє розкрити закономірності взаємодії усіх окреслених елементів в усій їх повноті та динаміці. Тому зосередимо увагу на предметному полі СТВ аграрного сектору, до якого традиційно зараховують СТВ зайнятості, СТВ організації та ефективності праці та СТВ стимулювання праці. Кожний з означених предметів СТВ – йдеться про зайнятість у сільському господарстві, продуктивність праці в аграрному секторі чи мотивацію та стимулювання аграрної праці – є настільки змістовним, багаторівневим і різновекторним, що, безсумнівно, повинен бути окремим, самостійним об'єктом дослідження. У даній статті обмежимося виявленням окремих сучасних тенденцій у СТВ зайнятості та оплати праці в сільському господарстві як найбільш важливих елементах предметного поля системи СТВ в аграрному секторі.

Характеризуючи аграрний сектор, слід зауважити, що він посідає в економіці України значуще місце. Як уже зазначалося вище, його основні економічні здобутки помітно перевищують аналогічні показники багатьох країн. Так, істотною є частка створеної в сільському господарстві ВДВ у загальному обсязі ВВП країни. В Україні цей показник у 2018 р. склав 10%, тоді як у найбільш розвинених країнах він значно менший (у США – 0,9%, в Німеччині – 2,1%) (табл. 1). Значно перевищує показники розвинених країн і частка зайнятих у

сільськогосподарському виробництві (15% в Україні проти 1% у США та Німеччині). Однією з найвищих залишається й питома вага селян у загальній чисельності населення країни (майже кожний третій мешканець проживає в сільській місцевості).

Така специфіка українського агросектору певною мірою пояснюється сприятливими для розвитку сільського господарства природно-кліматичними умовами, зосередженням на території країни істотної частини орних земель, зокрема чорноземів, та іншими умовами, які працюють на його внутрішню й зовнішню конкурентоспроможність та створюють передумови для підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва. Слід зауважити, що підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції є постійним завданням для усіх «гравців» агропродовольчого ринку. З огляду на зазначене, важливу роль у цьому має відіграти розвиток системи СТВ. Зокрема, удосконалення регулювання відносин аграрної зайнятості, пошук резервів підвищення продуктивності аграрної праці та удосконалення системи мотивації і стимулювання праці в сільськогосподарському виробництві.

Одним із найбільш важливих предметів системи СТВ аграрного сектору є зайнятість працездатного населення в сільському господарстві, оскільки остання, з одного боку, забезпечує сільськогосподарське виробництво робочою силою, а з другого – слугує для зайнятих сферою реалізації їх трудового потенціалу та основним джерелом доходу від трудової діяльності. Характери-

Таблиця 1

Показники частки сільського населення, зайнятості у сільському господарстві та ВДВ у ВВП у деяких країнах світу у 2018 р.

Країни	Частка сільського населення	Приріст сільського населення	Чисельність зайнятих у сільському господарстві	ВДВ сільського господарства у ВВП, %
Аргентина	8	-0,5	9	6,1
Білорусь	21	-2,3	10	6,4
Болгарія	25	-2,1	7	3,6
Бразилія	13	-1,1	9	4,4
Італія	30	-1,2	4	1,9
Китай	41	-2,4	27	7,2
Молдова	57	-0,2	32	10,1
Німеччина	25	0,1	1	0,8
Польща	40	0,1	10	2,1
США	18	-0,5	1	0,9
Туреччина	25	-0,5	19	5,8
Україна	31	-0,8	15	10,1
Європейський Союз	24	-0,7	4	15
Світ	45	0,1	28	3,4

Джерело: [4]

зуючи динаміку показників чисельності зайнятих у сільському господарстві, варто виокремити такі тенденції: доволі повільне скорочення загальної чисельності зайнятих у сільській місцевості (на 19,7%); трохи швидше зменшення зайнятості в сільському господарстві (на 32,2 %) та особливо масштабне скорочення кількості найманих працівників. Так, за аналізований період остання зменшилася майже в 6 разів (з 2752,8 до 476,2

голосити на тому, що така зайнятість має (за нагоди – поступово) переводитися в регламентовану.

На рівень розвитку системи СТВ в аграрному секторі економіки значною мірою впливає досконалість системи мотивації та стимулювання зайнятих працівників. Проблема оплати праці трудівників сільського господарства залишаються низький її рівень порівняно з промисловістю та середньою оплатою праці в економіці у ціло-

Таблиця 2

Динаміка кількості найманих працівників у загальній чисельності зайнятих у сільському господарстві у 2000-2018 рр.

Показники	2000	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2018 до 2000 %
Всього зайнято в сільській місцевості, тис. осіб	6255,5	6586,1	6474,2	5292,4	5134,2	5098,4	5047,1	5089,2	81,3
Зайнято у сільськ. господарстві, тис. осіб	4334,1	3986,3	3094,5	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	67,8
Частка зайнятих у сільськ. господ. від усього зайнятого в сільській місцевості населення, %	69,2	60,4	47,7	58,4	55,9	56,2	56,6	57,7	83,4
Наймані працівники сільськогосподарських підприємств, тис. осіб	2752,8	1418,1	794,4	607,5	568,5	583,3	565,1	476,2	17,3
Частка найманих працівників с-г підприємств у загальній чисельності зайнятих, %	13,6	6,9	3,9	3,4	3,5	3,5	3,5	2,9	21,3
Наймані працівники с-г підприємств у чисельності зайнятих у сільському господарстві, %	63,4	35,6	25,7	19,6	19,8	20,3	19,8	16,2	25,6

Джерело: розраховано автором за [5, с. 52]

тис. осіб) (табл. 2).

Зазначені пропорції значного скорочення кількості найманої праці у сільському господарстві дають підстави для висновку про тенденцію скорочення в аграрному секторі формальної, традиційної, регламентованої зайнятості та її заміщення атиповими, нерегламентованими формами, що негативно характеризує розвиток аграрних СТВ. Попри численні негативні наслідки, зокрема відсутність соціального захисту неформально зайнятих працівників, слід відмітити, що нерегламентована, нестандартна аграрна зайнятість має свої переваги. Однією з найважливіших із них є те, що вона слугує джерелом доходу для сімей селян, які поки що не мають можливості працевлаштуватися офіційно, а також дозволяє їм підтримувати свою професійну форму (у разі, якщо вони працюють за фахом). Водночас, важливо на-

му; несвоечасність і затримки з її виплатами; наявність заборгованості із заробітної плати, а також значної неофіційної її частки. Так, за даними Державної служби статистики України, протягом п'яти останніх аналізованих років середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих у сільському господарстві, зростала швидкими темпами і на кінець 2018 р. склала 7166 грн. Особливо помітним було зростання у 2017 та 2018 рр., коли зазначений показник збільшувався в 1,5 та 1,24 раза (табл. 3). Позитивно характеризує СТВ у сфері оплати праці те, що за аналізований період зріс середньомісячний заробіток аграріїв по відношенню до середньої заробітної плати в економіці (у 2017 р. зазначене співвідношення досягло свого максимуму – 81,1%). У подальшому потрібно поступово підвищувати зарплату аграріям до середнього її рівня в економіці.

Певні позивні зрушення простежувалися і щодо зменшення заборгованості із заробітної плати. Особливо помітним було її зменшення у 2015 р., коли заборгованість скоротилася з 18,2 до 8,4 млн грн. Тим часом, протягом останніх трьох років намітилася, на жаль, невтішна тенденція зростання заборгованості. Так, лише за останній аналізований рік вона зросла на 30% і склала 13,1 млн грн. За офіційними даними Держстату, сума боргу на одного штатного працівника, зайнятого в сільському господарстві, на кінець 2018 р. склала 22938 грн, що відповідає трьом середньомісячним зарплатам. Враховуючи темпи інфляції, затримані кошти дедалі більше знецінюються і цим погіршують матеріальний добробут аграріїв.

скорочення кількості зареєстрованих колективних договорів, укладених сільськогосподарськими організаціями. Тільки за останні п'ять років їх кількість скоротилася майже на третину і склала у 2018 р. 3687 договорів, тоді як ще у 2014 р. було укладено 5482 договори. Подібна тенденція спостерігається, відповідно, і щодо кількості працівників сільського господарства, охоплених трудовими договорами, яка за аналізований період скоротилася майже на 80 тис. осіб і склала 231,6 тис. осіб, що відповідає 73,4% рівня 2014 р.

Доволі стрімкі темпи зменшення кількості колективних договорів аграрних підприємств, відповідне скорочення чисельності охоплених ними працівників свідчать про послаблення колектив-

Таблиця 3

Динаміка показників стану СТВ у сфері матеріального стимулювання працівників аграрного сектору України

Показники	2014	2015	2016	2017	2018	2018 до 2014, %
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн	2476	3140	3916	5761	7166	289,4
Середньомісячна зарплата у сільському господарстві по відношенню до середньої в економіці, %	71,2	78,4	75,6	81,1	80,8	113,5
Заборгованість із заробітної плати, млн грн	18,2	8,4	10,5	10,8	13,1	71,9
Кількість зареєстрованих колективних договорів	5482	4468	4243	4015	3687	67,3
Кількість працівників, охоплених колективними договорами, тис. осіб	315,2	275,0	265,2	253,2	231,6	73,4

Джерело: розраховано автором за [6, с. 108, 184].

Наявність заборгованості із заробітної плати та її подальше зростання справляють демотивуючий вплив на працівників агросектору.

Існування зазначених та інших численних проблем у сфері оплати аграрної праці спричиняють невдоволеність аграріїв своєю зайнятістю, призводять до втрати ними мотивів і стимулів до продуктивної зайнятості. Так, за проведенням автором дослідженням, лише третина опитаних селян мали постійну оплачувану роботу у своєму селі. Крім того, низький рівень заробітної плати зайнятих в аграрному секторі, за даними опитування, виступає головною причиною (на неї вказали 47,4% респондентів) невдоволеності працівників своєю роботою [7, с. 75-76].

Про стан СТВ у сфері матеріального стимулювання та інших сферах, пов'язаних з умовами трудового життя працівників, які зайняті в аграрному секторі, певною мірою можна судити і за станом розвитку колективного договірної регулювання оплати праці в галузі. Слід зазначити, що у цій сфері чітко простежується негативна тенденція

но-договірної регулювання в сільському господарстві, про звуження соціального діалогу між основними суб'єктами соціально-трудової сфери, між роботодавцями та найманими працівниками. За тенденцією сталого скорочення колективних договорів проглядається послаблення ролі галузевої профспілки та інших інститутів громадянського суспільства в регулюванні СТВ у агросекторі. Сучасні профспілкові організації як на рівні аграрних підприємств, так і на рівні агросектору, на жаль, здебільшого існують номінально і мало впливають на соціальний захист прав найманих працівників. Причому така закономірність властива не тільки агросектору, простежується вона і в усіх інших галузях національної економіки. Помітною вона є і в більшості країн світу. Хоча завдяки саме інституту профспілки у минулому столітті найманим працівникам багатьох країн вдалося істотно поліпшити умови свого трудового життя (8-годинний робочий день, щорічні відпустки, обмеження понадурочних робіт, підвищення зарплати та багато іншого). На сучасно-

му етапі розвитку СТВ профспілки як у світі, у національній економіці в цілому, так і в аграрному секторі з року в рік здають свої позиції, дискредитують себе байдужістю та бездіяльністю у справі відстоювання інтересів найманих працівників. Як наслідок аграрії втрачають довіру до цього інституту громадянського суспільства, що підтверджується поступовим скороченням кількості членів профспілок.

Колективний договір, як угода між власником та уповноваженими представниками найманих працівників, покликаний узгоджувати інтереси цих суб'єктів у сфері виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, зокрема взаємні зобов'язання обох сторін щодо: забезпечення продуктивної зайнятості, встановлення форм і систем оплати праці, встановлення гарантій компенсацій та пільг, забезпечення гідних умов праці та її безпеки, гарантії діяльності профспілок або інших представницьких організацій та ін. Крім того, у колективному договорі зазвичай закладаються додаткові порівняно з діючим законодавством гарантії та пільги, які відповідно покращують матеріальне та соціально-побутове забезпечення працівників. Зі змісту колективного договору видно, що значною мірою цей документ зорієнтований на захист інтересів найманих працівників, оскільки в ньому регламентуються норми й умови праці, гарантуються компенсації і пільги, закладаються додаткові пільги та гарантії. Відтак, скорочення практики укладання колективних договорів в аграрних організаціях погіршує позиції найманої праці, зменшує їх гарантії щодо нормальних умов праці та гідної заробітної плати. У разі відсутності в організації цього внутрішнього документа забезпечення зазначених норм та гарантій СТВ великою мірою залежатиме від свідомості та соціальної відповідальності роботодавця, яка у вітчизняній практиці господарювання поки що перебуває здебільшого в зародковому стані (хоча окремі великі агропромислові формування дійсно надають приклади добросовісної ділової практики у взаємодії зі своїми найманими працівниками, як і з іншими стейкхолдерами). Водночас, для переважної більшості роботодавців в агросекторі цей етичний принцип ще не став основоположним у їхній загальній філософії ведення бізнесу. За таких умов для гармонізації СТВ аграріїв, для більшої узгодженості інтересів власників аграрного бізнесу та найманих працівників доцільно активізувати колективне договірне регулювання СТВ сектору через більше охоплення працівників колективними договорами, через удосконалення їх зміс-

ту шляхом розширення соціального діалогу всіх зацікавлених сторін. Варто звернути увагу на те, що від удосконалення договірного регулювання матимуть вигоду не тільки наймані працівники, але й власники або роботодавці. Забезпечення належної організації виробництва, умов праці, її гідної мотивації, задекларованих у колективному договорі, неодмінно приведе до зростання продуктивності праці, а отже, і до збільшення фінансових результатів аграрного бізнесу та зміцнення його конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку.

З огляду на вищезазначене очевидно, що СТВ в аграрному секторі потребують подальшого розвитку та вдосконалення. У сфері зайнятості в сільськогосподарському виробництві проблеми стоять особливо гостро. Щорічне скорочення робочих місць, зумовлене зростанням продуктивності аграрної праці, залишає сотні тисяч сільських мешканців без роботи, відповідно – без засобів існування. Враховуючи неминучість подальшої концентрації землі та капіталу й скорочення попиту на місцеву робочу силу, соціальним партнерам аграрної сфери потрібно активізувати соціальний діалог, вектором якого має бути пошук шляхів захисту сільських трудівників від безробіття та бідності. Актуальними напрямками у зв'язку з цим є розвиток малого та середнього агробізнесу, малого та мікропідприємництва [8, с. 295]. Зрозуміло, що малий бізнес ніколи не зможе на рівних конкурувати з агрохолдингом, але він може ефективно оперувати, якщо інтегрується в єдиний виробничо-маркетинговий ланцюг, що організований агрохолдингом, особливо коли це стосується виробництва трудомістких видів рослинницької (фруктів, ягід, винограду, горіхів) і тваринницької продукції. Створення агропромислових кластерів, що спеціалізуються на виробництві, зберіганні, переробці та реалізації сільськогосподарської продукції, ядром якого виступає велике агропромислове формування, а членами можуть бути і малі агровиробники, і сільські домогосподарства може суттєво допомогти у справі вирішення проблеми забезпечення зайнятості вивільненої робочої сили. Такі кластери в українському агропромисловому секторі деяких областей уже існують та успішно функціонують, забезпечуючи зайнятість селян і доходи їх домогосподарствам. Важливо поширювати їх прогресивний досвід на інші області з тим, щоб охопити більшу кількість не працевлаштованих селян працездатного віку. Інтеграція малого аграрного бізнесу, сільських домогосподарств у єдиний виробничо-маркетинговий ланцюг ви-

робництва сільськогосподарської продукції має бути предметом соціального діалогу між великим агробізнесом та профспілками, сільськими громадами, громадськими організаціями й усіма іншими сторонами, зацікавленими у вирішенні проблеми зайнятості селян та забезпеченні сталого розвитку сільських територій в Україні.

Висновки. Протягом аналізованого періоду в системі СТВ у аграрному секторі економіки України спостерігалися різновекторні й неоднозначні тенденції. Позитивно характеризують розвиток аграрних СТВ зміни, що відбулися у сфері матеріального стимулювання працівників, зайнятих у сільському господарстві. Зокрема, відбулося істотне підвищення їх середньомісячної заробітної плати, в результаті чого скоротилося її відставання від середньої в економіці. Ефективність аграрної праці з року в рік також підвищувалася, що підтверджується зростаючими індексами продуктивності праці в сільському господарстві. Водночас, проявилася негативна тенденція у сфері послаблення колективно-договірного регулювання СТВ. Скорочення кількості укладених колективних договорів та чисельності охоплених ними працівників свідчить про послаблення соціального партнерства в агросекторі та соціального захисту працюючих.

Найбільші проблеми в системі аграрних СТВ виявлено у сфері зайнятості, оскільки протягом аналізованого періоду з сільського господарства вивільнена значна частина робочої сили працездатного віку. Скорочення робочих місць в агросекторі (основному секторі зайнятості селян) без створення іншої альтернативи їх зайнятості тягне за собою подальше зростання безробіття і падіння доходів сільського населення. За цих умов важливо посилити соціальний діалог усіх партнерів аграрної сфери, зосередити його на пошуку засобів вирішення проблеми зайнятості сільського населення. Актуальним у зв'язку з цим є розвиток середнього, малого та мікропідприємництва в аграрному секторі шляхом його інтеграції в єдиний виробничо-маркетинговий ланцюг виробництва продукції сільського господарства, що дозволить відчувати вигоду від його економічного розвитку.

Список використаних джерел

1. Калініна С. П., Ланська С. П. Зайнятість сільського населення: проблеми і виклики на сучасному етапі економічного розвитку України. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка*. 2019. Вип. 17. С. 11-18.
2. Гайдучий П. І. НеЗабуті реформи в Україні. К. : ТОВ «ДКС-центр», 2017. 852 с.
3. Жук В. М. Обіг земель сільськогосподарського призначення в селозберігаючій моделі аграрного устрою України : наук. допов. К. : ННЦ «Інститут аграрної економіки», 2017. 128 с.
4. The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator>
5. Статистичний щорічник України за 2018 рік : стат. зб. / Державна служба статистики України. К., 2019. 482 с.
6. Праця України у 2018: стат. зб. / Державна служба статистики України. К., 2019. 242 с.
7. Махсма М. Б., Гаврилов В. М., Волошук С. Д. Передумови розвитку дистанційної зайнятості сільського населення. *Економіка України*. 2019. № 4. С. 72-81.
8. Махсма М. Б. Зайнятість та рівень життя сільського населення України: теорія та практика регулювання: монографія. К.: КНЕУ, 2017. 383 с.

References

1. Kalinina S.P., Lans'ka S.P. (2019). 'Employment of rural population: problems and challenges at the current stage of economic development of Ukraine'. *Visnyk Mariupol's'kogo derzhavnogo universy'tetu. Seriya: Ekonomika*. Vy'pusk 17, pp. 11-18 [in Ukrainian].
2. Gajduc'kyj, P.I. (2017), NeZabuti reformy v Ukraini [Unforgotten reform in Ukraine], Kyiv, "DKS-Center", Ltd [in Ukrainian].
3. Zhuk, V.M. (2017), Obig zemel' sil'skogospodars'kogo pryznachennja v selozberigajuchij modeli agrarnogo ustroju Ukrainy [The circulation of agricultural land in the village of a preserving model of the agrarian system of Ukraine], Kyiv, National Science Center "Institute of Agrarian Economics" [in Ukrainian].
4. The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator>
5. Staty'sty'chny'j shhorichny'k Ukrayiny' za 2018 rik (2019), [Statistical Yearbook of Ukraine for 2018], Kyiv, State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
6. Pracya Ukrayiny' u 2018 (2019), [Labor of Ukraine in 2018], Kyiv, State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
7. Makhsma M. B., Gavry'lov V.M., Voloshuk S.D. (2019) "Prerequisites for development of remote employment of rural population". *Ekonomika Ukrayiny*. No. 4. Pp. 72-81 [in Ukrainian].
8. Makhsma, M. B. (2017), Zajnjatist' ta riven' zhyttja sil's'kogo naselennja Ukrainy: teoriya ta praktyka reguljuvannja [Employment and living standards of the rural population of Ukraine: the theory and practice of regulation], Kyiv: KNEU [in Ukrainian].

Mariia Makhsma,

Ph.D. in Economics, Docent, Associate Professor in Personnel Management and Labor Economics Department at Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Development of the socio-labor relations system in the agrarian sector of the economy of Ukraine

The article is devoted to the problems of development of the system of social and labor relations (SLR) in the agrarian sector at the present stage of development of the economy of Ukraine. The article analyzes the current state of employment and material stimulation for agricultural workers. During the analysis, positive and negative trends were identified in these spheres of the SLR. Positive characteristics of the development of the system of agrarian SLR are increasing of the level of wages and increasing of labor productivity in agricultural production. At the same time, negative tendencies appeared in the sphere of collective bargaining regulation, which is confirmed by the reduction of the number of collective agreements concluded and the number of employees covered by them. The biggest problems have been identified in the sphere of employment, as a large part of the workforce has been laid off. Without the creation conditions of alternative employment, unemployment will increase and poverty will spread in the countryside. As measures to improve the system of agrarian SLR, it is proposed to intensify social dialogue aimed at involving all stakeholders in promoting the employment of the discharged workforce by developing small and micro-enterprises and integrating them into a single production and marketing chain.

Key words: *agrarian sector, social and labor relations, agriculture.*