

### *Karpinsky B.A., Grigorenko V.O., Karpinska H.B. Ukraine's Financial and Resource Loss from the Actions of the State-Annexor*

The definition of the state – annexor is provided for the first time. The version of the valuation of financial loss from the actions of the state-annexor by using methods of assessing the financial potential of the area, in particular, on the basis of its active part in management decisions is synthesized. It is proved that in addition to direct financial losses due to the annexation of the Crimea, Ukraine loses much indirectly. A part of its natural climatic resources and promising gas fields is primarily annexed by the state-annexor. Only financial losses of Crimean energy segment in Ukraine are estimated to exceed 0.5 trillion dollars. The annexation of the Crimea is emphasized to have a negative impact on the economic complex adjacent to the Crimea regions, which will be forced to intensify the search for other ways of transportation for getting their own products to the consumer. Some negative changes in investment attractiveness regarding Crimea territories that are less attractive to investors are marked. Some additional measures to reduce trade pressure on Ukraine by the State annexor are stated. It is proposed to form an inter-ministerial body for assessing and minimizing financial and resource losses from annexation of the Crimea. The interaction of its components when making management decisions is considered.

**Key words:** state- annexor, annexation, financial and resource losses, financial potential, area, management decisions, assessment, minimization, block ranking method.

УДК 338.001.36

*Аспірт. І.В. Білик<sup>1</sup> – Львівський НУ ім. Івана Франка*

### **НОВИЙ ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ**

Проаналізовано основні переваги та недоліки реформування трудового законодавства України. Особливу увагу приділено проблемним питанням проекту Трудового кодексу України. Прийняття нового трудового кодексу зумовлене необхідністю у комплексному та взаємопов'язаному вирішенні проблем регулювання трудових відносин, а також потребою послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів із питань праці. Особливу увагу приділено недолікам Проекту, який потребує доопрацювання з урахуванням пропозицій та зауважень громадськості.

**Ключові слова:** Трудовий кодекс України, ринок праці, соціально-трудова відносина, правові засади, зайнятість.

**Постановка проблеми.** Одним із пріоритетних напрямів і шляхів вирішення соціальних проблем ринку праці в Україні є формування відповідного нормативно-правового поля. У теорії та практиці трудового права такі акти, які встановлюють правила поведінки учасникам трудових відносин: працівникам, роботодавцям, профспілкам, трудовим колективам, іншим, пов'язаним із ними суб'єктам, прийнято називати актами законодавства про працю (ст. 4 КЗпП України), але останнім часом вживається інший термін – "трудова законодавство". Акти трудового законодавства виокремили з-поміж законодавчих актів України, враховуючи специфіку предмета правового регулювання та кола суб'єктів, на які поширюється їхня дія. Однак трудова законодавство не вичерпується регулюванням суто трудових відносин, а регулює й інші пов'язані з ними відносини (щодо працевлаштування, соціального партнерства, вирішення трудових спорів тощо), які мають суспільно-трудова характер. Отже, з правового погляду це означає, що трудова законодавство України – це система нормативно-правових актів, які

ухвалюють уповноважені органи державної влади, місцевого самоврядування, посадові особи відповідно до закріплених за ними повноважень задля правового регулювання суспільно-трудова відносин, встановлюючи правила поведінки їх учасників. Вітчизняне нормативно-правове регулювання у сфері суспільно-трудова відносин досі здебільшого опирається на норми Кодексу законів про працю. Україна – єдина з колишніх республік СРСР, яка донині не прийняла новий Трудовий кодекс, адже ми ще досі працюємо за радянським Кодексом законів про працю 1971 р.

**Аналіз останніх досліджень.** Правові аспекти зайнятості населення в Україні висвітлюються в працях багатьох вітчизняних вчених і дослідників, серед яких: Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Г.С. Гончарова, Е.М. Лібанова, І.Л. Петрова, Л.С. Лісогор та інші наші співвітчизники, а також зарубіжні вчені. Водночас, незважаючи на значну увагу вчених до цих питань, аналіз процедури проходження проекту Трудового кодексу України у Верховній Раді України та сприйняття його громадськістю дає підстави вважати, що цей документ містить суперечливі положення та потребує доопрацювання.

**Метою роботи** є аналіз наявного нормативно-правового регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці в Україні, а також обґрунтування необхідності вдосконалення трудового законодавства шляхом прийняття Трудового кодексу України.

**Основні результати дослідження.** За юридичною силою основним актом трудового законодавства є Конституція України, як Основний Закон, що має на території України найвищу юридичну силу. Це означає, що всі інші акти трудового законодавства мають їй відповідати. Друге місце в структурі трудового законодавства України посідають міжнародні договори про працю, які належним чином ратифіковані в Україні. Наступний щабель у складній структурі трудового законодавства України відводиться Кодексу законів про працю України, який дотепер діє на території України зі змінами та доповненнями. Важливу роль у структурі трудового законодавства України відіграють закони про працю, ухвалені Верховною Радою України з усіх питань суспільно-трудова відносин, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України (постанови та розпорядження). Особливе місце в системі актів трудового законодавства України належить нормативно-правовим актам Міністерства соціальної політики України, які ґрунтуються на нормах Конституції та міжнародних договорів, законів України, указів Президента та постанов Верховної Ради України, а також рішень Кабінету Міністрів.

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

Що ж до Трудового кодексу України, необхідність його прийняття обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, які відбуваються в Україні через формування ринкових відносин та соціально-економічні перетворення, і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Виникли значні пробле-

<sup>1</sup> Наук. керівник: проф. Є.Й. Майовець, д-р екон. наук

ми різної вагомості, що повинні вирішуватись засобами трудового права. А законодавство про працю, яке у своїй основі представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди може забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що, в підсумку, негативно позначається на рівні гарантій трудових прав працівників. Кодекс законів про працю був прийнятий ще 1971 р. За більш ніж 40 років змінилося дуже багато, виникла нова держава Україна з іншою формою правління, державного устрою та політичним режимом. Відповідно і правова система держави змінилася. На сьогодні очевидно є необхідність прийняття нового нормативного акта, який регулював би трудові відносини.

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

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

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

Проект Трудового кодексу України формулює положення щодо робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, гарантій і компенсацій, охорони праці, внутрішнього трудового розпорядку, соціального страхування. Положеннями цього документа при різних режимах робочого часу встановлюється, що основою для визначення норми робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з рівною тривалістю роботи кожного дня тижня. Також пропонується в колективному договорі передбачати порядок встановлення, заміни та перегляду норм праці, а право їх встановлення відповідно до умов колективного договору надати роботодавцеві. Проведено розмежування таких правових категорій, як винагорода за працю, гарантія та компенсація, що визначали заробітну плату.

У Проекті трудового кодексу України зосереджено увагу на особливостях регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Таким чином, пропонується встановити додаткові положення, спрямо-

вані на захист прав і інтересів неповнолітніх. Однак тут існує певна суперечність, оскільки зазначено, що звільнення неповнолітніх працівників суб'єкта малого підприємництва проводиться без отримання згоди служби у справах дітей (ст. 303). Іншим положенням пропонується встановити спеціальні правила, які поширюються на трудові відносини з участю роботодавців – суб'єктів малого підприємництва (таких, що використовують працю не більше 20 осіб (ст. 300 проекту). Зазначено, що "роботодавець – суб'єкт малого підприємництва має право самостійно встановлювати режим роботи, що передбачає зайнятість у загальні вихідні дні, дні державних і релігійних свят..." (ст. 304). Це суперечить іншій нормі проекту – робота у вихідний день, день державного або релігійного свята оплачується у подвійному розмірі (ч. 1 ст. 233). Висловити зауваження проти такого режиму праці може лише профспілка, а не трудовий колектив. Суперечливі статті проекту обґрунтовуються необхідністю підтримки малого підприємництва, однак не виключено, що саме такі положення стимулюватимуть підприємців вдаватися до різноманітних махінацій, наприклад фіктивного поділу свого підприємства. Також Проектом трудового кодексу визначаються особливості здійснення функцій роботодавця щодо керівників, вид та зміст трудових договорів з керівниками. Передбачається, що звичайно з керівниками укладаються трудові договори, на які поширюється трудове законодавство, якщо інше не передбачено трудовим договором. Втім зазначено, що "якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця...", які він водночас має право приймати самостійно. Тому очевидно, що роботодавцеві буде вигідніше видавати нормативні акти, а не колективний договір, які можна прийняти в односторонньому порядку і за їх порушення не передбачена відповідальність. Положення ст. 380 фактично узаконюють локаут – роботодавець у разі вичерпання можливостей урегулювання конфлікту може зупинити підприємство з припиненням виплати заробітної плати, що в подальшому надає можливість роботодавцеві зупинити будь-який страйковий рух та звести нанівець будь-який трудовий протест.

Новий Трудовий кодекс описує положення щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, а також основні положення, які визначають зміст колективних трудових відносин. У цій частині проекту визнано пріоритетне право профспілок на представництво і можливості представлення інтересів працівників на підприємстві, в установі, організації. Однак із проекту Трудового кодексу повністю вилучено розділ XVI теперішнього КЗпП "Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників", що істотно звужує повноваження даних організацій. До прикладу, в процесі звільнення працівника від роботодавця вимагається лише погодити з профспілкою звільнення, тобто, фактично, лише попередити про нього. Проект допускає розірвання трудового договору з працівником навіть всупереч мотивованому рішення профспілки, а роботодавцеві надається право бути присутнім під час розгляду профкомом питання щодо звільнення працівника, що є втручанням у внутрішню діяльність профспілки. Чинний КЗпП передбачає, що звільнення відбувається "лише за попередньою згодою" профоргану (ч. 1 ст. 43). Щодо кола питань, що мають вирішуватись роботодавцем за по-

годженням з профспілковим органом або вільно обраними працівниками представниками (представником), до нього належать лише ті, що складають зміст колективного договору (ч. 2 ст. 364 проекту). В інших випадках, передбачених Трудовим кодексом, роботодавець має право лише запитати думку представницького органу (провести консультації).

Щодо державного регулювання дотримання трудового законодавства, Проектом встановлено загальні правила щодо контролю і нагляду за дотриманням правил трудових відносин, зокрема законодавства про охорону праці, а також в окремій главі формулюються норми щодо контролю і нагляду, який здійснюється державною інспекцією праці. Встановлені правила відповідальності сторін трудових відносин стосуються положень про матеріальну відповідальність працівників, які переважно запозичені із чинного законодавства.

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

Найбільше дискусій в наукових колах під час обговорення проекту Трудового кодексу виникає навколо питання збільшення тривалості робочого часу від 8 до 12 год і скорочення часу на відпочинок між змінами до 12 год. "Робочий день у будь-якій компанії може бути продовжений до 12 годин, а за наявності достатніх підстав і більше". Зловживання можуть бути спровоковані тим, що вичерпний перелік таких підстав не надається, і хоч зазначено, що продовження робочого дня можливе тільки за письмовою згодою того, хто працює, проте, на думку фахівців, в умовах безробіття це не є достатнім аргументом. Доволі критично громадськістю сприймаються положення про дозвіл відеоспостереження за працівниками, а також норма, яка дає змогу звільняти працівника за розголошення комерційної таємниці. Такою таємницею, згідно з прописаними на підприємстві нормами, може бути, наприклад, сума заробітної плати. Відповідно, це робить систему виплат непрозорою.

Отож, можна виділити такі основні недоліки проекту Трудового кодексу: можливість звільнення працівника навіть всупереч позиції профспілки; звільнення за розголошення комерційної таємниці; дозвіл на відеонагляд на робочому місці; роботодавець самостійно може вирішити встановити шестиденний робочий тиждень; заохочення фіктивно "дрібнити" підприємства на окремі юридичні особи ("суб'єкти малого підприємництва") до 8 осіб, на яких допускається звільнення за один місяць і погіршення істотних умов праці – з попередженням за 2 тижні (у чинному КЗпП обидва строки становлять 2 місяці); можливість робо-

тодавця видавати власні нормативні акти, уникаючи укладання колективного договору. Кодекс також вводить нові критерії випробувальних термінів. Таким чином, забороняється встановлювати випробувальні терміни для: неповнолітніх; солдатів, які прийшли з армії не пізніше року тому; студентів вишів і ПТУ, для яких це перша робота за спеціальністю; вагітних жінок і працівників, які мають дітей до трьох років; інвалідів і переможців конкурсів. Для робітників строк випробування не може бути більше місяця, для решти – не більше трьох. Натомість для керівників, головних бухгалтерів, начальників відділів він може бути й півроку. Роботодавець може сам розширити перелік тих, хто попадає під довготермінове випробування.

Як зазначається у пояснювальній записці проекту, прийняття Трудового кодексу повинно забезпечити правове регулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин, дотримання державних гарантій трудових прав працюючих, створення належних умов захисту інтересів працівників і роботодавців у сфері організації виробничих відносин, а також можливостей для розвитку соціального партнерства всіх учасників трудових і пов'язаних із ними правовідносин. Однак цей проект Трудового кодексу є доволі антисоціальним та таким, що спрямований на істотне звуження наявного обсягу прав найманих працівників та зростання повноважень та можливостей для зловживань роботодавців. А це водночас може стати ще одним стимулом для зростання трудової міграції з України у більш розвинені країни, в яких права працівників захищені, а рівень життя вищий. Особливо це стосується освіченої молоді. По суті система освіти, яка готує фахівців за бюджетний рахунок, буде працювати на економіку інших країн, а не України. До того ж існують численні неточності та неузгодженості, що надалі можуть призвести до неправильного застосування норм трудового законодавства. Прийняття Трудового кодексу в наявній редакції призведе до зростання соціального напруження та чергових масових протестів громадян. Тому приймати такий Трудовий кодекс із істотними недоліками є недоцільно, він потребує доопрацювання з урахуванням пропозицій та зауважень громадськості.

**Висновки.** Оскільки одним з основних напрямів щодо забезпечення захисту конституційних прав громадян у сфері зайнятості та ринку праці є вдосконалення чинного трудового законодавства і Кодексу законів про працю, прийняття Трудового кодексу України є необхідним кроком у процесі покращення трудового законодавства і в ньому варто передбачити: мінімальні гарантії у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин; зміну принципів їх регулювання, розширення договірних засад і досягнення рівноваги між інтересами працівників і роботодавців; підвищення рівня соціальної захищеності за умов структурної перебудови економіки, банкрутства підприємств тощо. Важливою складовою вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі є законодавче закріплення в новому кодексі процедури колективно-трудового регулювання, активізація наукових досліджень, законодавче закріплення трудового процесу як самостійної галузі права. Прийняття Трудового кодексу України повинне сприяти вдосконаленню не лише змісту та структури цього, у майбутньому основного, акта, але і стимулювати підвищення рівня ефективності правозастосовної діяльності в цій царині правового регулювання суспільних відносин. Вирішення зазначених проблем дасть змогу захищати права всіх суб'єктів трудових відносин, збалансувати їхні інтереси і внаслідок позитивно впливатиме на економічний розвиток країни.

## Література

1. Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://rada.gov.ua>.
2. Проект Трудового кодексу України від 03.12.2007. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://rada.gov.ua>.
3. Стадник М.П. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірної регулювання / М.П. Стадник // Правова держава: Щорічник наукових праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 299-305.
4. Скрипник О. Кодекс для поневолення / О. Скрипник // Дзеркало тижня від 26.01.2013.

**Билык И.В. Новый трудовой кодекс Украины: преимущества и недостатки**

Проанализированы основные преимущества и недостатки реформирования трудового законодательства Украины. Особое внимание уделено проблемным вопросам проекта Трудового кодекса Украины. Вопрос принятия нового трудового кодекса обусловлен необходимостью в комплексном и взаимосвязанном решении проблем регулирования трудовых отношений, а также потребностью последовательно отразить в национальном трудовом законодательстве положения международно-правовых документов по вопросам труда. Особое внимание уделено недостаткам проекта, который требует доработки с учетом предложений и замечаний общественности.

**Ключевые слова:** Трудовой кодекс Украины, рынок труда, социально-трудовые отношения, правовые основы, занятость.

**Bilyk I.V. The New Labour Code of Ukraine: Advantages and Disadvantages**

The main purpose of this research is to analyse the advantages and disadvantages of the labour legislation reforming in Ukraine. Particular attention is paid to the problematical issues of the Labour Code Draft of Ukraine. The problem of the adoption of the new Labour Code is determined by the need of complex and interdependent solving of the issues dealing with labour relations and with the need to reflect positions of the international law on labour in the national labour law. Special attention is paid to the shortcomings of the Draft that needs further changing with the suggestions and comments of the public.

**Key words:** the Labour Code of Ukraine, labour market, Labour Relations, principles of law, employment.

УДК 330.341.1

*Докторант О.Л. Чернелевська<sup>1</sup>, канд. екон. наук,  
канд. юрид. наук – Національний університет харчових технологій*

**ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ КЛАСТЕРА РОСТУ НА РИНКУ  
КУРЯТИНИ**

Одним із вдалих ринків для створення інноваційних кластерів росту в харчовій промисловості є ринок курятини. За декілька років Україна може стати одним із лідерів за поставками курятини на зовнішні ринки. Найбільшими виробниками курятини в Україні є ПАТ "Миронівський хлібопродукт" та ТОВ "Комплекс Агромарс".

Під час дослідження структури двох найбільших груп підприємств із виробництва курятини виявлено що у їх структурі відсутні центри інновацій, а саме наукові установи та заклади освіти, які б готували профільних спеціалістів саме для потреб галузі. Як наслідок, практично все обладнання, яке було встановлено під час модернізації виробничих потужностей, є іноземним та поглиблює залежність від його промислового обслуговування.

Конкуренцеспроможність галузі з виробництва курятини в Україні не є тривалою, а тому лише створення кластерів росту для переходу галузі на інноваційний шлях розвитку може забезпечити їй довготривалу конкурентну перевагу.

**Ключові слова:** кластер, ринки, конкурентоспроможність, агропромисловий комплекс, трансформація, еволюція, регулювання

Ще одним вдалим ринком для створення інноваційних кластерів росту в харчовій промисловості є ринок курятини. За декілька років Україна може стати одним із лідерів за поставками курятини на зовнішні ринки. Вітчизняні підприємства, які нарощують обсяги виробництва та забезпечують внутрішні потреби, вже завоювали російський ринок.

У 2011 р. ситуація на ринку курятини стала більш стабільною, ніж у 2010-му. В Україні почав розвиватися цивілізований ринок м'яса. Держава збільшила дотації вітчизняним виробникам і посилила контроль над імпортом. Це призвело до зниження імпорту майже вдвічі. З січня по серпень 2011 р. експорт м'яса збільшився на 50 %, до 45 тис. т. У планах – вихід на ринки Ірану, Йорданії, Курдистану, США та Китаю. Експорт у ці країни дасть змогу продавати ті частини птиці, які мають менший попит на внутрішньому ринку. Наприклад, куряче філе в Україні купують не так часто, а в США існує дефіцит цієї продукції. У Китаї спостерігається нестаток куриних крилець. На експорт у Росію не варто робити ставок, оскільки за кілька років там з'являться власні потужні виробники [1].

У 2011 р. вперше за декілька років в Україні відбулося різке скорочення поголів'я птиці у сільгоспдприємствах, що вплинуло на загальне скорочення поголів'я в країні. За даними Держкомстату, на 1 жовтня 2011 р. поголів'я птиці в Україні становило 228,7 млн голів. Негативний вплив на скорочення поголів'я птиці мало призупинення дозволів на експорт до Росії двом найбільшим виробникам курятини в Україні – "Миронівському хлібопродукту" та компанії "Агромарс", які тепер змушені збільшувати продаж на внутрішньому ринку. Однак уже в лютому 2012 р. заборону на експорт було знято та перспективний для українського експорту ринок почав відновлення.

Найбільшим виробником курятини в Україні є ПАТ "Миронівський хлібопродукт". ПАТ "Миронівський хлібопродукт" – одна з провідних агропромислових компаній України, заснована в 1998 р. "Миронівський хлібопродукт" – вертикально інтегрована компанія, контролює повний виробничий цикл отримання товарного м'яса курки. Вирощує зерно для виробництва комбікормів; виготовляє корми для своїх птахофабрик з вирощування батьківського поголів'я і фабрик з виробництва м'яса птиці. Завдяки власному парку вантажівок-рефрижераторів компанія займається доставкою своєї продукції в дистрибутивні центри та франчайзингові точки на території України [2]. "Миронівський хлібопродукт" – перша українська агропромислова компанія, чії акції котируються на основному майданчику Лондонської фондової біржі. 63 % компанії належить Юрію Косюку.

У 1998 р. був придбаний контрольний пакет акцій у ВАТ "Миронівський завод з виготовлення круп і комбікормів" (м. Миронівка), заснований АТЗТ "Миронівський хлібопродукт", який став одним із провідних зерноторгових підприємств України. У 1999 р. "Миронівський хлібопродукт" викупує та модернізує птахофабрику "Перемога" (с. Будище), починається промислове виробництво м'яса птиці. У 2001 р. холдинг придбав птахофабрику "Дружба народів Нова" (с. Петрівка) та "Старинську Птахофабрику" (с. Мирне), яка спеціалізується на вирощуванні батьківського поголів'я птиці. До складу холдингу входить чотири

<sup>1</sup> Наук. консультант: проф. Мостенська Тетяна Леонідівна, д-р екон. наук